

CA1  
HR  
-526

Government  
Publication



# WORKING SOLUTIONS

## SECTORAL PARTNERSHIPS

### Update Report

October 1993

3 1761 11556965 9

This publication is jointly produced by Labour Market Services and Labour Market Outlook and Sectoral Analysis Branches



Human Resources  
Development Canada

Développement des  
ressources humaines Canada

Canada

LM-283-01-94



# SECTORAL PARTNERSHIPS

## Update Report

October 1993

To obtain additional copies, please write indicating the following catalogue number: LM-283-01-94

Enquiries Centre  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, Level 0  
Hull-Ottawa  
K1A 0J9  
FAX: (819) 953-7260



© Minister of Supply and Services Canada 1994

Cat. No. MP43-300/1993-2

ISBN 0-662-60174-2

AVP-5029



## ◆ Preface

---

This is the second publication of the "Sectoral Partnerships - UpdateReport". It provides an overview of activities carried out under the Sectoral Partnerships Initiative (SPI). The publication is produced bi-annually to provide interested parties with an overview of industry sectoral activities. This edition covers the period between April and October, 1993.

SPI is a national initiative which brings together employers and workers, along with educators and governments to work in partnership to address human resource challenges facing industry.

Sectoral Partnerships are private-sector driven. It is the private sector - the workers and employers - who best understand the challenges they face and who must make the decisions which will lead firms to survive and thrive in today's global economy. Worker skills are the key to a prosperous economy.

The federal government facilitates the creation of the labour-management partnerships Canada needs to help Canadians prepare for the new economy by creating jobs and guiding the education system towards the needs of tomorrow's workforce.

The key objectives of the partnership initiative are:


- ◆ to promote employment opportunities via a highly skilled workforce;
- ◆ to facilitate and develop new social and economic partnerships between business and labour;
- ◆ to implement key national occupational/skills and training standards;
- ◆ to provide forward-looking labour market information for governments, educators, parents, youth and industry planners; and
- ◆ to provide better dialogue between business and education/training systems.

To meet these objectives the initiative comprises the following four components: sector studies outlook research, sector skills outlook research (sector studies), business-labour partnerships (sector councils), skills upgrading, and national occupational/skill standards.

We are interested in receiving suggestions you may have on the publication's content or format. Your comments may be forwarded to:

**Sectoral Partnerships Initiative Coordinator**  
Human Resources Development  
140 Promenade du Portage  
Labour Market Services Branch, 5th Floor  
Hull, Quebec  
K1A 0J9

**Fax:** (819) 953-8700



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115569659>



## ◆ In This Report

### Human Resource Sector Studies

Advertising (Sign Manufacturing) . . . . .	3
Community Colleges/Institutes/CEGEPS . . . . .	4
Consulting Engineering Industry . . . . .	5
Cultural Sector — Sector Study . . . . .	6
Cultural Sector — Labour Force Survey . . . . .	7
Electronic/Electrical Appliance Repair and Service . . . . .	8
Furniture Manufacturing Industry . . . . .	9
Grocery Products Manufacturing Sector . . . . .	10
Mining . . . . .	11
Pulp and Paper Industry . . . . .	12
Western Grain Storage and Handling . . . . .	13

### Industrial Adjustment Service (National) Agreements

#### 1. ARTS AND CULTURE

Canadian Museums Human Resource IAS Committee . . . . .	19
IAS Committee with the Executive of the Sectoral Council for Culture and the Canadian Conference of the Arts . . . . .	20

#### 2. CONSTRUCTION

Boilermakers IAS Committee . . . . .	21
Canadian Construction Association Gold Seal Pilot Program . . . . .	22
Canadian Home Builders' Association Residential/Renovator IAS Committee . . . . .	23
Canadian Roofing Industry . . . . .	24
Floor Covering . . . . .	25
Heating, Refrigeration and Air Conditioning Institute (HRAI) Winnipeg Pilot Residential HVAC Installer IAS Committee . . . . .	26
Heating, Refrigeration and Air Conditioning Residential Installer IAS Committee . . . . .	27
LIUNA National HAZMAT IAS Committee . . . . .	28



Operating Engineers HAZMAT IAS Committee . . . . .	29
--	----

### **3. MANUFACTURING**

Canadian Apparel Federation - Design Division . . . . .	30
Electrical and Electronic Manufacturing Industry Apprenticeship Training Task Force . . . . .	31
IAS Committee of the Furniture Industry . . . . .	32
Motor Vehicle Manufacturers IAS Committee . . . . .	33

### **4. NATURAL RESOURCES (Including Agriculture)**

Canadian Fur Industry Adjustment Committee . . . . .	34
Canadian Nursery Trades Association (CNTA) . . . . .	35
Canadian Steel Trade and Employment Congress . . . . .	36
IAS Committee for the Development of Human Resources in the Trades Area of the Pulp and Paper Industry . . . . .	37
Fish Harvesters . . . . .	38
Fish Products (Seafood Processors) . . . . .	39

### **5. NATURAL AND APPLIED SCIENCES**

Canadian Council of Professional Engineers . . . . .	40
Canadian Nuclear Industry . . . . .	41
Committee on Geomatics Human Resource Planning . . . . .	42
IAS Committee on National Standards for Applied Science and Engineering Technologists . . . . .	43
Royal Architectural Institute of Canada (RIAC) . . . . .	44

### **6. SERVICES**

#### **A. Accommodation, Food and Beverage**

Canadian Food Brokers' Association IAS Committee . . . . .	45
Hotel Association of Canada IAS Certification Committee . . . . .	46
Tourism Industry Standards and Certification Committee (TISCC) . . . . .	47



## **B. Finance and Business**

Canadian Financial Services Sector . . . . .	48
Meeting Planners International Canadian Council — Standards IAS Committee . . . . .	49

## **C. Other Services**

ACCESS (ACTA/CITC Canadian Educational Standards System) Travel Counsellor Certification . . . . .	50
Canadian Booksellers Association IAS Committee . . . . .	51
Canadian Occupational Therapists . . . . .	52
Graphic Arts Training Council IAS Committee . . . . .	53
National Utility Sector Training (NUST) Committee . . . . .	54

## **7. TRANSPORTATION**

Canadian Aviation Maintenance Council (1) . . . . .	55
Canadian Aviation Maintenance Council (2) . . . . .	56
Council of Maritime Affairs (COMA) (1) . . . . .	57
Council of Maritime Affairs (COMA) (2) . . . . .	58

## **8. THEMATIC**

Aboriginal/Canadian Home Builders Association (CHBA) IAS Committee . . . . .	59
Aboriginal Oil and Gas IAS Committee . . . . .	60
Canadian Farm Women's Education Council Adjustment Committee . . . . .	61
Human Resource Committee of the Francophone and Acadian Community . . . . .	62
IAS Committee on Aboriginal Agriculture . . . . .	63
IAS Committee on Aboriginal Forestry Training and Employment Review . . . . .	64
Public Health Careers in Remote Communities . . . . .	65
Women in Trades and Technology National Network (WITT) . . . . .	66



## Seed Funding/Skill Upgrading

Canadian Automotive Repair and Service (CARS) Council (SEED) . . . . .	69
Canadian Federation of Chefs de Cuisine (CFCC) Certification Program . . . . .	70
Canadian Plastics Training Centre . . . . .	71
Canadian Professional Logistics Institute (Skills Upgrading) . . . . .	72
Canadian Restaurant and Foodservices Association (CRFA) Certification Program . . . . .	73
Canadian Steel Trades and Employment Congress (Skills Upgrading) . . . . .	74
Software Council Skills Upgrading . . . . .	75

## Sector Councils

Automotive Parts Manufacturing . . . . .	79
Canadian Automotive Repair and Service Institute . . . . .	80
Canadian Automotive Repair and Service (CARS) Council . . . . .	81
Canadian Aviation Maintenance Council . . . . .	82
Canadian Professional Logistics Institute (Council) . . . . .	83
Canadian Steel Trades Employment Congress (CSTEC) (Human Resource Committee) . . . . .	84
Canadian Trucking Human Resource Council . . . . .	85
Sectoral Skills Council of the Electrical and Electronic Manufacturing Industry . . . . .	86
Environment Industry . . . . .	87
Forum for International Trade Training (FITT) . . . . .	88
Impression 2000 Graphic Arts Training Council . . . . .	89
Software Human Resource Council . . . . .	90
Developmental Projects . . . . .	91

## ***Human Resource Sector Studies***

A human resource sector study involves bringing industry partners and other key stakeholders together to identify the industry's current and future human resource development challenges, including skill needs. It highlights the human resource strategies that need to be developed to meet these challenges. Their primary purpose is to:

- ◆ Diagnose human resource problems in national industry sectors;
- ◆ Achieve industry-wide consensus on areas for action;
- ◆ Develop permanent private-sector capacity to implement human resource strategies;
- ◆ Facilitate implementation of industry-wide training standards where needed; and
- ◆ Encourage increased private-sector investment in training.





## ◆ Advertising (Sign Manufacturing)

**Start Date:** March 1993

**Release Date:** Spring 1994

### Issues:

Issues to be addressed include the effects of changing technologies on occupation and skill requirements, the industry's ability to attract new workers and the effectiveness of present training programs.

### Objective:

- ◆ To examine the human resource needs in the Canadian sign-manufacturing industry.

### Progress:

People in the industry have been consulted through interviews and site visits. Early stages of the study examined the pressures and trends (including emerging technologies) affecting the industry and its work force. A survey of employers is being conducted to assess the human resource practices and the industry's capacity to develop its work force.

### Participants:

- ID Signs Limited
- Duchon Neon/Plastic Ltd.
- Enseignes Trans-Canada
- Contempra Signs
- Grant Sign Services Inc.
- Jim Pattison Sign Group
- Mediacom Inc.
- Neon Fx
- Claude Neon Ltee.
- Neon Products
- The Sign Network
- Enseignes Bélanger Inc.
- Knight Signs Ltd.
- Les Enseignes Media
- Mattatall Signs Limited
- Fédération de la métallurgie (CSN)
- Neon Products Ltd.
- International Brotherhood of Painters and Allied Workers
- Excellent Signs and Displays Inc.
- Teksign Inc.
- George Brown College
- Northern Alberta Institute of Technology
- Quebec government
- Alberta government
- Ontario government
- Industry and Science Canada
- Association professionnelle des fabricants d'enseignes du Québec
- Sign Association of Canada
- Manitoba Sign Association
- Alberta Sign Association
- ND Graphics Products Ltd.
- Canadian Standards Association
- Human Resources Development



**Contact:** Luc Nadon at (819) 994-4162  
or Kathleen Walford at (819) 953-1491.

# ◆ Community Colleges/Institutes/CEGEPS

---

**Start Date:** March 1992

**Release Date:** September 1993

## Issues:

---

A human resource study of Canada's community colleges was initiated in December 1991, at the request of the Association of Canadian Community Colleges (ACCC). The issues examined were ongoing technical skill renewal, renewal of instructional and counselling skills, energizing and focusing human resource development, designing strategic change, and human resource policies and practices.

## Objective:

---

- ◆ To examine the human resource needs of administrators, faculty and technical support staff of the community college system.

## Key Findings:

---

The report recommended initiatives which colleges could undertake individually and at the inter-college and national levels. These included promoting continuous learning and renewing technical and instructional skills. The report suggested that colleges develop an integrated approach to human resource renewal and examine such issues as employment equity through the use of improved data on staff characteristics.

## Participants:

---

The steering committee was composed of community college administrators, faculty, support staff, students, representatives from boards of governors and the ACCC. Representatives from industry and labour and two ex-officio provincial representatives participated.



**Contact:** Ramona Materi at (819) 953-0314  
or Gary Fletcher at (819) 994-2280.



# ◆ Consulting Engineering Industry

---

**Start Date:** September 1993

**Release Date:** Summer 1994

## Issues:

---

Initiated in September 1993 at the request of the Association of Consulting Engineers of Canada, the study will examine several key issues including the impact of a changing business environment on employment levels and skill requirements, the quantity and quality of on-the-job training, changes in the occupational mix, and management strengths and weaknesses. The effect of regional differences on the industry's human resources will be identified by assessing differences in the type of consulting engineering services offered across Canada. The study will examine the international market for Canadian consulting engineering services and the competitive strengths and weaknesses of key international competitors.

## Objective:

---

- ◆ To diagnose the human resource issues and challenges facing the consulting engineering industry. The emphasis will be on developing a better understanding of the employment structure, skill requirements and training needs of firms engaged in engineering services. This study will also identify relevant trends affecting human resources and assess their impact on future human resource requirements.

## Progress:

---

The first steering committee meeting was held in September 1993. Peat Marwick Stevenson & Kellogg, the consulting team selected for the project, has presented a work plan for the study. A combination of interviews, focus groups, delphi survey and regional workshops will be conducted.

## Participants:

---

- Association of Consulting Engineers of Canada
- Canadian Council of Professional Engineers
- Engineering Institute of Canada
- Canadian Academy of Engineers
- Canadian Council of Technicians and Technologists
- University of British Columbia
- Industry and Science Canada
- Human Resources Development



**Contact:** Patricia Mosher at (819) 997-2425  
or Christine DaPrat at (819) 953-2546.

## ◆ Cultural Sector — Sector Study

---

**Start Date:** September 1992

**Release Date:** Fall 1994

### Issue:

---

At the request of the Canadian Conference of the Arts, HRD is sponsoring a human resource study of the cultural sector. The study will explore the changing environment in the cultural sector. It is proceeding at the same time as a major survey of the cultural labour force (see next item). A sector council is also being established, through the Canadian Conference of the Arts.

### Objectives:

---

- ◆ To examine trends in technology, public policy and markets and their implications for creative, technical and administrative occupations;
- ◆ To develop a better understanding of the nature of work in the sector, including career paths, self-employment, job mobility and holding multiple jobs; and
- ◆ To identify gaps in existing human resource development activities.

### Progress:

---

Working groups are overseeing studies in four sub-sectors: music and sound recording, audio-visual and live performing arts, literary arts and publishing, and visual arts and crafts. Field work will continue in each of the four studies until January, at which time analysis and report writing will begin.

### Participants:

---

Music and Sound Recording:

- American Federation of Musicians
- Canadian Independent Record Producers Association
- Association of Canadian Orchestras

- Guilde des musiciens du Québec,
- Union des artistes
- Department of Canadian Heritage
- Human Resources Development

Audio-Visual and Live Performing Arts:

- Professional Association of Canadian Theatres
- Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
- Fédération professionnelle des réalisateurs et réalisatrices de télévision et de cinéma du Québec
- Canadian Actors' Equity Association
- Union des artistes
- International Alliance of Theatrical Stage Employees
- Canadian Association of Broadcasters
- Canadian Broadcasting Corporation
- Canadian Arts Presenters Association
- Canadian Association of Professional Dance Organizations
- Canadian Film and Television Production Association
- National Association of Broadcast Employees and Technicians
- Department of Canadian Heritage
- Human Resources Development

Literary Arts and Publishing:

- Association of Canadian Publishers
- Periodical Writers' Association of Canada
- Canadian Magazine Publishers Association
- Union des écrivains québécois
- The Writers' Union of Canada
- Association nationale des éditeurs des livres
- Ministry of Advanced Education and Training (British Columbia)
- Department of Canadian Heritage
- Human Resources Development

Visual Arts and Crafts:

- Canadian Crafts Council
- Canadian Artists Representation
- Banff Centre for the Arts
- Department of Tourism and Culture (Nova Scotia)
- Department of Canadian Heritage
- Human Resources Development



**Contact:** Paul Thompson at (819) 953-6438,  
Kateri Marchand at (819) 997-4036  
or Gary Fletcher at (819) 994-2280.

# ◆ Cultural Sector — Labour Force Survey

---

**Start Date:** January 1992

**Release Date:** December 1994

## Issue:

---

The Culture Labour Force Survey is part of a new initiative to create an integrated and comprehensive data base on individuals in the cultural sector. The survey, which is designed to complement the human resource sector study, was launched in January 1992. This survey is being carried out for HRD by Statistics Canada under the direction of a joint government/private sector steering committee.

## Objectives:

---

- ◆ To collect base-line data on labour market patterns, employment mobility, income dynamics, training levels and needs, temporary and part-time employment, career paths, working conditions and demographic characteristics of those in the sector; and
- ◆ To fill a long-standing information gap by providing a portrait of individuals working in the cultural sector.

## Progress:

---

The project is being conducted in phases over four years. The initial phase included consultations to ensure the information needs of the cultural sector would be met by the survey (June 1992). The second phase involved drafting a questionnaire based on the results of phase one and developing the survey methodology (July 1993). Phase three includes survey testing, modification and implementation (May 1994). The final component is the analysis of data and dissemination of results (initial results expected December 1994).

Two surveys will be conducted. One will collect detailed information on a wide range of occupations ranging from artistic, performing and technical occupations to those in libraries and other heritage institutions. The companion survey will provide less-detailed information for a larger sample and will include a broader range of occupations. This latter survey will provide a measure of the total spinoff employment generated by the cultural sector. It is being conducted as a supplement to the monthly Labour Force survey.

Interviews for the larger of the two surveys will be conducted in May 1994 to collect income information for the previous calendar year. The estimated sample size for this survey is 18,500 and should yield provincial results by occupation. Respondents will be randomly selected from lists of members of cultural associations, unions and councils. The Labour Force Supplement survey will be administered in January 1994 to approximately 60,000 households across Canada. It is aimed at providing an overall measurement of the cultural labour force in Canada.

An extensive communications plan has been developed.

## Participants:

---

- Statistics Canada
- Canada Council
- Canadian Heritage
- Canadian Conference of the Arts
- Human Resources Development



**Contact:** Patricia Mosher at (819) 997-2425  
or Russ Jackson at (819) 994-4538.

# ◆ Electronic/Electrical Appliance Repair and Service

---

**Start Date:** January 1992

**Release Date:** January 1994

## Issues:

---

This sector study supports the work of a human resource committee of the Canadian Electronic and Appliance Service Association. The final report highlights trends in occupations and skill requirements, the human resource challenges facing the industry and possible courses of action to deal with these.

## Objective:

---

- ◆ To develop a framework to identify and address the industry's human resource and training needs.

## Key Findings:

---

The steering committee has reviewed the work of the Price Waterhouse project team and the final report. A subcommittee has been appointed to develop a communication plan to disseminate study findings among all industry stakeholders and assess industry commitment to implement study recommendations.

## Participants:

---

- Sears Canada Inc.
- Mitsubishi Electric Sales Canada Inc.
- Sony of Canada Ltd.
- Matsushita Electric of Canada Ltd.
- The Brick Warehouse Corporation
- Sharp Electronics of Canada Ltd.
- Canadian Electronic and Appliance Service Association
- Communications and Electrical Workers of Canada
- Corporation des électriciens du Québec
- Ontario Television Electronics Association
- Manitoba Association of Service Technicians and Electronic Repair Shops
- Electronic Services Dealers Association of Alberta
- Appliance Service Association of British Columbia
- George Brown College
- Centennial College
- Ontario government
- New Brunswick government
- Alberta government
- Human Resources Development



**Contact:** Luc Nadon at (819) 994-4162  
or Gary Fletcher at (819) 994-2280.



# ◆ Furniture Manufacturing Industry

---

**Start Date:** March 1993

**Release Date:** Spring 1994

## Issues:

---

In June 1992, representatives of the furniture industry presented their final report on the challenges to competitiveness facing their sector. One of the six factors identified in that report as critical to the international competitiveness of the furniture sector was the need for a highly trained and flexible work force.

A number of key issues are being examined, including the impact of computerized machinery on employment levels and skill requirements, the quantity and quality of on-the-job and institutional training, literacy and numeracy levels, changes in the occupational mix, and management strengths and weaknesses.

While this is a study of the Canadian industry, regional differences and the international market for furniture products are also being explored.

## Objective:

---

- ◆ To undertake an in-depth analysis of human resource issues and opportunities to establish a long-term strategic direction for the industry.

## Progress:

---

Following a meeting held in March 1993 to review and approve the terms of reference, the consulting firm of Ernst & Young was selected to conduct the research for the study. A preliminary work plan was approved and work has commenced. A second steering committee meeting was held on 10 September, at which time results from the literature review and preliminary interviews were presented and discussed. Data collection, focus groups and case studies will be conducted through the fall, with preliminary results available in December. A final report should be available in the spring of 1994.

## Participants:

---

- Furniture West Inc.
- Ontario Furniture Manufacturers' Association
- Quebec Furniture Manufacturers' Association
- Business and Institutional Furniture Manufacturers' Association of Canada
- Canadian Home Furnishing Association
- Corporation des marchands de meubles du Québec
- Fraternité nationale des charpentiers, menuisiers, forestiers, et travailleurs d'usines
- Central des syndicats démocratiques
- Teamsters
- Syndicat des métallos
- International Woodworkers of America
- Confédération des syndicats nationaux
- École québécoise du meuble et du bois ouvré
- Conestoga College
- Industry and Science Canada
- Human Resources Development

The steering committee is co-chaired by HRD's commissioner for workers and commissioner for employers.



**Contact:** Patricia Mosher at (819) 997-2425  
or Christine DaPrat at (819) 953-2546.



# ◆ Grocery Products Manufacturing Sector

---

**Start Date:** September 1992

**Release Date:** Initial stage was completed  
May 1993

## Issues:

---

In September 1992, the Grocery Products Manufacturers of Canada (GPMC) and the United Food and Commercial Workers Union (UFCW), in conjunction with the Agri-Food Competitiveness Council, the International Brotherhood of Teamsters, the Bakery, Confectionery and Tobacco Workers Union and the Retail, Wholesale and Department Store Union asked HRD to help plan a major study and conference.

The main purpose of the study and conference was to establish, and maintain sustainable prosperity in the Canadian grocery products manufacturing sector. To achieve this, issues such as trade, research and development, quality, cost, technology and human resources were analyzed.

## Objective:

---

- ◆ To examine factors affecting competitiveness and employment in the grocery products manufacturing sector, including the human resource development opportunities and constraints facing the industry.

## Progress:

---

The study began in September 1992. A conference to discuss competitive challenges and human resources issues facing the industry was held May 1993. Nearly 250 people attended, including CEOs and shop floor workers.

Participants are currently examining the possibility of undertaking sector studies of specific subsectors.

## Participants:

---

- Agri-Food Competitiveness Council
- Bakery, Confectionery and Tobacco Workers International Union
- Grocery Products Manufacturers of Canada
- International Brotherhood of Teamsters
- Retail, Wholesale and Department Store Union
- United Food and Commercial Workers International Union



**Contact:** Ramona Materi at (819) 953-0314  
or Gary Fletcher at (819) 994-2280.

## ◆ Mining

---

**Start Date:** October 1991

**Release Date:** August 1993

### **Issues:**

---

The final report focused on pressures and trends shaping the industry (including technologies) and their impact on employment and skill requirements. It also examined the industry's capacity for human resource development and recommended courses of action to deal with human resource challenges.

### **Objectives:**

---

- ◆ To examine current and future skill requirements of the mining work force; and
- ◆ To identify possible courses of action to ensure that the Canadian mining industry has the human resource capability to compete globally.

### **Key Findings:**

---

The study identified eight human resource challenges: ongoing training and development for all employees, basic academic skill upgrading, national standards for operation/production occupations, work force dislocation and adjustment, trades training, work force diversity, mining-related post-secondary education and the secondary school system.

### **Participants:**

---

- The Mining Association of Canada
- Inco Ltd.
- Cominco Ltd.
- Falconbridge Ltd.
- Cambior
- Coal Association of Canada
- United Steelworkers of America
- McGill University
- British Columbia Institute of Technology
- Alberta government
- British Columbia government
- Ontario government
- Energy, Mines and Resources
- Canadian Institute of Mining, Metallurgy and Petroleum
- First Nations



**Contact:** Luc Nadon at (819) 994-4162  
or Gary Fletcher at (819) 994-2280.

# ◆ Pulp and Paper Industry

**Start Date:** December 1991

**Release Date:** January 1994

## Issues:

The Canadian Pulp and Paper Association and the Canadian Paperworkers Union (now Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada) requested that HRD support an in-depth study of human resource concerns in the pulp and paper industry. It has been undergoing major restructuring since the late 1980s because of the recession, changing environmental regulations, recycling, exacting consumer demands and competitive pressures globally.

The issues varied regionally (east versus west) and in subsectors (market pulp versus newsprint versus fine papers). All areas reported that additional resources must be devoted to more and better quality training, retraining and upgrading. Since layoffs and mill closures will continue (at least for the medium term), industry-wide guidelines should be developed co-operatively to minimize hardship.

## Objectives:

- ◆ To examine the implications of the demands on the pulp and paper work force; and
- ◆ To determine how the work force could be better trained and prepared to improve productivity, stability and competitiveness.

## Key Findings:

The research, undertaken by Price Waterhouse (Vancouver office), began in April 1992. It was directed by a steering committee of about 30 representatives from business, labour, associations, colleges, universities and provincial and federal government departments. The final report is complete and is being published. It should be released early in 1994.

## Participants:

### Business:

- Canadian Pulp and Paper Association
- Noranda Forest Inc., Ontario
- Tembec Inc., Quebec
- J.D. Irving, New Brunswick
- Weldwood of Canada Inc., British Columbia
- Domtar, Quebec (alternate)
- Canadian Pacific Forest Products, Quebec (alternate)

### Labour:

- Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, national and regional reps
- Fédération des travailleurs du papier et de la forêt, Québec
- Workers Health and Safety Centre, Ontario

### Education:

- British Columbia Institute of Technology, British Columbia
- Confederation College, Ontario
- University of British Columbia, British Columbia
- Centre spécialisé en pâtes et papiers — CÉGEP de Trois-Rivières, Québec

### Government:

- Human Resources Development
- Industry Canada
- Forestry Canada
- Provincial labour/training/education departments — British Columbia, Newfoundland, Ontario



**Contact:** Martin Ruel at (819) 953-0298  
or Jenna MacKay-Alie at (819) 997-5852.

# ◆ Western Grain Storage and Handling

---

**Start Date:** Fall 1993

**Release Date:** Fall 1994

## Issues:

---

In the fall of 1992, HRD convened a conference on labour-management partnerships in the western grain elevator industry. The Western Grain Elevator Working Group, composed of labour and management representatives, was subsequently established. This group approached HRD to examine human resource issues affecting the industry and place these in the context of the changing global environment.

The study will examine a number of key issues, including the shifting business environment, the changing regulatory regime under which the industry operates and the resulting implications for human resources.

## Objective:

---

- ◆ To provide, within a strategic planning framework, detailed analytical output examining the scope and nature of human resource issues within the western grain storage and handling industry. The study will assess the industry's current and future business environment, identify current and emerging technologies, assess all employment issues and identify industry-wide institutional arrangements for addressing human resource development issues.

## Progress:

---

Based on literature research and consultations with industry representatives, terms of reference identifying the scope and nature of the project were prepared. A consultant for the study will be chosen in the fall of 1993. Steering committee meetings will begin in 1994.

## Participants:

---

- Pioneer Grain Company Limited
- Saskatchewan Wheat Pool
- Manitoba Pool Elevators
- Grain Workers Union Local 333
- Grain Services Union
- Transportation Communications International Union (Grain Division)
- HRLC (formerly Labour Canada)
- Industry experts from government agencies

It is anticipated that further industry involvement will occur.



**Contact:** Janice Young at (819) 997-0244  
or Jenna MacKay-Alie at (819) 997-5852.





# Human Resource Sector Studies

## — Mail Order Form —

- Canadian Automotive Parts Industry  
(Human Resource Study)  
1991 LM 147 E\_ F\_
- Canadian Foodservices Industry  
(A Human Resource Study)  
Detailed Report (1991) LM-138 E\_ F\_  
Summary (1990) LM-121 Bil\_  
Case Studies (1990) LM-122 Bil\_
- Horticulture Industry - Organizing  
For The Future - Human Resource  
Issues and Opportunities  
National Report (1992) LM-218 E\_ F\_  
Quebec Region (1993) LM-256 Bil\_  
Ontario Region (1993) LM-257 Bil\_  
Atlantic Region (1993) LM-260 Bil\_  
Prairie Region (1993) LM-261 Bil\_  
British Columbia Region (1993) LM-227 Bil\_
- Human Resources in the British Columbia  
Wood Products Industry  
Summary (1992) LM-229 Bil\_  
Detailed Report (1992) LM-222 E\_ F\_
- Human Resources in the Canadian  
Aircraft Maintenance Industry  
(1991) LM 132 E\_ F\_
- Human Resources in the Canadian  
Broadcasting Industry  
Executive Summary (1992) LM-228 Bil\_  
Detailed Report (1993) LM-259 E\_ F\_
- Human Resources in the Canadian  
Commercial Printing Industry  
Summary Report (1991) LM-176 Bil\_  
Descriptive Annex (1992) LM-161 Bil\_  
Detailed Report (1992) LM-145 E\_ F\_
- Human Resources in the Environment  
Industry  
Summary Report (1992) LM-233 Bil\_  
Detailed Report (1993) LM-267 E\_ F\_
- Human Resources in the Upstream  
Oil and Gas Industry —  
Changes - Challenges - Choices  
Vol. I: Report E\_ F\_ LM-225 (1992)  
Vol. II: Appendices E\_ F\_ LM-230 (1992)
- Human Resources Study of the Canadian Marine  
Transportation Industry  
Detailed Report (1993) LM-262 E\_ F\_
- Software and National Competitiveness  
(Human Resource Issues and Opportunities)  
Executive Report (1991) LM-180 E\_ F\_  
Detailed Report (1992) LM-181 E\_ F\_

Name: . . . . . Tel. (Bus.) . . . . .  
Title: . . . . .  
Organization: . . . . .  
Address: . . . . .  
Postal Code: . . . . .

### Return To:

Human Resources Development  
Labour Market Outlook and Sectoral Analysis, Liaison Unit  
140 Promenade du Portage, Phase IV, 8th Floor  
Ottawa, Ontario K1A 0J9  
Fax: (819) 994-4533 or (819) 994-2480



## ***Industrial Adjustment Service (National) Agreements***

**I**ndustrial Adjustment Service (IAS), works at the national sectoral level to encourage labour and management groups to work together as partners on the human resource challenges involved in broad structural changes within an industrial or occupational sector to:

- ◆ Identify trends related to human resource supply, demand, recruitment and training requirements;
- ◆ Plan comprehensive human resource development activities related to training, recruitment, employment equity or
- ◆ labour market adjustment; and
- ◆ Implement specific solutions such as training course development and a skill recognition process.



# ◆ Canadian Museums Human Resource IAS Committee

**Start Date:** October 1993

**Completion Date:** July 1994 (Phase one completed Jan. to Sept. 93)

## Issues:

The Museum Labour Force Survey (1989) identified a number of human resource issues, including: organizational restructuring, rapid evolution in skill requirements and inequities based on gender, region, size of institution and demographic trends.

## Objectives:

- ◆ To develop a national framework for human resource development;
- ◆ To examine human resource issues, establish a framework and outline a strategy for solving problems; and
- ◆ To implement the strategy in the museum community.

## Progress:

The national framework for human resource development is ready for the consultation and action phase through focus group meetings, workshops, demonstration projects with provincial and national museum association conferences, the trainers' network, museum directors and the forum of museum associations. Based on the results of focus groups and consultations, the committee will develop a national strategy and implementation plan to resolve human resource issues facing the sector. This will include pilot testing of innovative approaches to address those issues.

## Participants:

- Canadian Museums Association
- Manitoba Museum of Man and Nature
- Manitoba Government Employees Union
- Other members include:
- Art Gallery of Ontario
- Allan Sapp Gallery
- Royal British Columbia Museum (Biology Collections)
- Canadian Museums of Civilization (Native Training)
- Canadian Federation of Friends of Museums
- Centre canadien d'architecture
- Nova Scotia College of Art and Design
- Université du Québec à Montréal
- University of Toronto
- Ontario Ministry of Culture and Communications



**Contact:** Danielle Plouffe at (819) 994-3901 or Fax (819) 953-7599.



# ◆ IAS Committee with the Executive of the National Sectoral Council for Culture and the Canadian Conference of the Arts

---

**Start Date:** May 1993

**Completion Date:** October 1993

## Issues:

---

A National Sectoral Council for Culture (NSCC) was set up through a SEED fund agreement (1 March 1993 - 30 April 1993) with the Canadian Conference of the Arts (CCA).

IAS funding is now being used to harmonize NSCC activities with the ongoing sector study and cultural labour force survey, which will identify human resource issues for the cultural sector. Results for the study and the survey will be available in the summer of 1994 and spring of 1995 respectively. This sector council has the potential to assume greater responsibility to develop and implement a strategic human resources plan pending resolution of issues relating to representation, self-sufficiency and autonomy. NSCC is not yet operational.

## Objectives:

---

- ◆ To develop a human resource strategic framework for the cultural sector;
- ◆ To develop effective means for the cultural community to be fully involved in the Council's strategic human resource planning process and structure; and
- ◆ To develop and implement a communications strategy to ensure sector-wide dissemination and secure full acceptance by the sector's opinion leaders and decision makers.

## Progress:

---

A preliminary human resource strategic framework has been developed and will be distributed shortly. This is an early draft offering only thoughts for discussion, not guidelines for human resource activities in the sector. The human resource study and the cultural labour force survey which precede the development of a human resource strategic process are in progress.

## Participants:

---

- Executive of the National Sectoral Council for Culture
- Canadian Conference of the Arts



**Contact:** Danielle Plouffe at (819) 994-3901 or Fax (819) 953-7599.

## ◆ Boilermakers IAS Committee

**Start Date:** November 1992

**Completion Date:** October 1993

### Issue:

The industry has determined the need for a national trade occupational and training standard and for the curriculum to support the standard.

### Objectives:

- ◆ To update the occupational analysis, standards, training and training guidelines;
- ◆ To develop a model national curriculum;
- ◆ To develop a national training pilot program; and
- ◆ To explore the possibility of distance learning.

### Progress:

The committee has reviewed and amended the current Red Seal occupational standard and has submitted the revised text for validation by the respective provincial advisory committees. Various provincial training curricula have also been reviewed. The next step will be to develop a draft national core curriculum for the boilermaker trade.

### Participants:

- Employer/employee representatives within the Canadian Boilermakers Training Trust Fund



**Contact:** Gary Greenman at (819) 994-3849.

# ◆ Canadian Construction Association Gold Seal Pilot Program

---

**Start Date:** January 1992  
**Completion Date:** March 1994

## **Issue:**

---

A means of evaluating and maintaining an acceptable national competency level in all construction occupations, from trades to senior management, is not available.

## **Objective:**

---

- ◆ To validate three disciplines in the occupational areas of general operations, mechanical contractor and electrical contractor. These disciplines are manager, estimator and superintendent. (The pilot program will be limited to validating the processes and procedures established to carry out the normal operating activities of the Gold Seal Certification Program.)

## **Progress:**

---

The committee is now completing the national validation exercise covering the nine disciplines under consideration. The "grandfathering" exercise has been introduced which will allow those with extensive work experience to challenge the Gold Seal exam. Regional review committees have been established to review the "grandfathering" exercise and exam applications.

## **Participants:**

---

- Employer/employee representatives within the Construction Association national membership



**Contact:** Gary Greenman at (819) 994-3849.

# ◆ Canadian Home Builders' Association Residential/Renovator IAS Committee

---

**Start Date:** April 1992

**Completion Date:** March 1994

## Issues:

---

The industry has identified human resource issues to be addressed. Also, a human resource development process for the residential home building industry is not available.

## Objectives:

---

- ◆ To develop a research and development structure that confirms and addresses human resource issues;
- ◆ To research and prepare recommendations on the identified issues; and
- ◆ To create a comprehensive human resource development program based on the recommendations.

## Progress:

---

This committee has developed the framework which will be used to structure a research and development program. Work continues toward the development of a comprehensive national training plan.

## Participants:

---

- Residential home builders
- Residential renovators
- Home building skilled workers



**Contact:** Gary Greenman at (819) 994-3849.



## ◆ Canadian Roofing Industry

---

**Start Date:** September 1993

**Completion Date:** December 1994

### Issue:

---

As with other segments of the construction sector, the roofing industry has recognized that the key to long-term competitiveness lies in a skilled work force. As a result, the industry is developing its national education plan to provide a human resource planning framework for skill development.

### Objectives:

---

- ◆ To create a national human resources planning chair to lead the initiative;
- ◆ To develop measures to ensure the retention of journey status roofers within the industry;
- ◆ To establish an inventory of innovative training approaches and of existing course material for roofers; and
- ◆ To identify key links to public sector training providers.

### Progress:

---

This agreement has just been signed and the committee has held its first meeting.

### Participants:

---

- Canadian Roofing Contractors Association
- Private Contractors — Owner Operators
- Journey Status Workers
- Canadian Council of Directors of Apprenticeship



**Contact:** Gary Greenman at (819) 994-3849.

## ◆ Floor Covering

---

**Start Date:** September 1993

**Completion Date:** May 1994

### Issues:

---

The industry wants to upgrade its work force and to ensure new and younger workers enter the industry. High worker turnover is a problem as is recruitment. Standardization of worker apprenticeships would help the interprovincial mobility of workers and improve job continuity in an industry that experiences serious layoff cycles.

### Objective:

---

- ◆ To complete a survey of the industry and to develop a plan of action to implement the Red Seal apprenticeship program.

### Progress:

---

Work is at a developmental stage and an IAS agreement is expected to be signed by 31 August 1993. Industry participants are in place and are committed to the IAS process.

### Participants:

---

- The Union of Carpenters and Allied Workers
- The United Brotherhood of Carpenters and Joiners
- The Canadian Carpet Institute



**Contact:** Dave Lenihan at (819) 994-4333.

## ◆ Heating, Refrigeration and Air Conditioning Institute (HRAI) Winnipeg Pilot Residential HVAC Installer IAS Committee

---

**Start Date:** August 1992

**Completion Date:** July 1993

### Issue:

---

Training now available in the industry needs to be validated.

### Objectives:

---

- ◆ To identify and correlate appropriate resource materials;
- ◆ To improve the content of computer-related teaching aids in support of work-based performance procedures;
- ◆ To clarify and strengthen the structure and direction for the work-based performance procedures; and
- ◆ To present the final package for HRLC sponsorship toward a national apprentice trade review.

### Outcome:

---

The committee identified and correlated appropriate resource materials. The content of the computer-related teaching aids in support of work-based practice has been improved. Clarification and strengthening of the structure for the work-based performance procedures is ongoing. The pilot exercise is scheduled for national committee review in late fall 1993.

### Participants:

---

- Heating, refrigeration and air conditioning contractors
- Skilled HVAC tradespersons



**Contact:** Gary Greenman at (819) 994-3849.



# ◆ Heating, Refrigeration and Air Conditioning Residential Installer IAS Committee

---

**Start Date:** September 1990  
**Completion Date:** August 1993

## Issues:

---

There is a lack of qualified workers in the field and a lack of training available to those working specifically in the residential construction sector.

## Objectives:

---

- ◆ To verify nationally the need for a residential heating, ventilating and air conditioning occupation through a task and occupational analysis;
- ◆ To develop training guidelines and courseware for vestibule and computer-managed learning;
- ◆ To pilot new courseware through a regular in-house training program at Mohawk College sponsored by Transkills Hamilton;
- ◆ To pilot the computer-managed learning program through the Manitoba chapter of the HRAI; and
- ◆ To develop and produce a computer-managed learning modular training program for heat loss/heat gain.

## Outcome:

---

The occupational analysis and courseware has been developed. The Winnipeg pilot program, started in December 1991, was interrupted in June 1992 to make major adjustments to the program material when it was learned that reference material had to be included in the distance-learning pilot program since college libraries were not accessible. The Hamilton pilot program has been completed. The IAS Committee, with the participation of the Golden Horseshoe chapter of the HRAI and the Ministry of Skill Development of Ontario, monitored these two efforts, recommended adjustments and evaluated courseware

outcomes. The computer-managed learning module for heat loss/heat gain was completed 30 November 1992, followed by a Winnipeg-based pilot project completed in September 1993. The pilot evaluation and final report are expected shortly. HRAI will likely market it and put the proceeds toward research and development in training for the industry.

## Participants:

---

- Heating, Refrigeration and Air Conditioning Institute
- Employer and employee representatives from the industry



**Contact:** Gary Greenman at (819) 994-3849.

## ◆ LIUNA National HAZMAT IAS Committee

---

**Start Date:** December 1990

**Completion Date:** July 1993

### Issues:

---

There was a lack of skilled labour in the environmental construction milieu, and there is little training available in this area.

### Objectives:

---

- ◆ To develop a proposal for a national training needs assessment for material waste workers;
- ◆ To develop an implementation plan for hazardous waste worker education and training; and
- ◆ To develop regulatory and other measures to ensure the protection of the environment and the public and of the health and safety of hazardous waste workers in Canada.

### Outcome:

---

The committee reviewed existing courseware from Canada and the United States. A consultant has developed a Canadian training package. The first trainers have been trained using the outline for this courseware at facilities in the United States. The training package has been validated nationally.

A training centre has been established in eastern Canada. The Environmental Workers Training Institute has been established in participation with other training councils in Canada. The Canadian LIUNA/Contractors Training Council has been established to facilitate national training and program development for the LIUNA/Contractors of Canada. The committee has prepared proposals for training facilities for central and western Canada. The pilot training program in Sydney, Nova Scotia, was completed by 31 March 1993, and the committee's report, by July 1993.

### Participants:

---

- LabourersAGC Education and Training Fund
- Canadian Advisory Board
- Labourers' International Union of North America



**Contact:** Gary Greenman (819) 994-3849.

## ◆ Operating Engineers HAZMAT IAS Committee

---

**Start Date:** June 1992

**Completion Date:** May 1993

### Issue:

---

A national training program for operating engineers in the clean-up of contaminated sites — HAZMAT (hazardous material) — was not available.

### Objectives:

---

- ◆ To validate the existing national needs analysis to identify where training is needed;
- ◆ To validate, and adjust nationally, available training materials including training guidelines, manuals, skill profiles and site plans;
- ◆ To develop and print an information brochure on HAZMAT training;
- ◆ To develop a strategy for integrating HAZMAT training into present trades training;
- ◆ To integrate this initiative for operating engineers with HAZMAT proposals of other potential trades; and
- ◆ To prepare a proposal for the participation of other public and private partners in the implementation of this project.

### Outcome:

---

This committee completed the validation of the needs analysis. The validation of the national training curriculum and the printing of the information brochure on HAZMAT training has been completed. Under a separate HRLC training agreement, two training pilots have been established — one in central Canada and one in western Canada. They will be aimed specifically at operating engineers.

### Participant:

---

- The Canadian Operating Engineers Joint Apprenticeship and Training Council (This Council has equal national representation from the Contractors/Operating Engineers' Union locals.)



**Contact:** Gary Greenman at (819) 994-3849.



## ◆ Canadian Apparel Federation — Design Division

**Start Date:** March 1993

**Completion Date:** November 1993

### Issue:

The clothing industry in Canada has been severely hit by the recession and a general economic downturn. About 40,000 workers have been laid off. The future for the industry is focused on short, flexible, high-quality manufacturing with increased design content. The Canadian Apparel Federation was created in December 1992, and one of its three divisions is design and fashion.

### Objectives:

- ◆ To bring together the apparel design industry in Canada; and
- ◆ To establish a data base that will identify designers, designer skills and design activity in Canada. (The committee will use this data base to set up training, skill standards and certification for designers in Canada.)

### Progress:

The first meeting was held in February 1993. For the first time, the Canadian apparel design community came together as an industry. The criteria for a national survey questionnaire and its distribution method have been put in place. An occupational definition for "designer apparel" has been established. The data-gathering process has begun, and the national survey began on 5 April 1993.

The project has been amended to allow for more time and additional funding to complete the survey. To date, there has been only a 10 percent response to the survey and a 25 percent response is needed to make the survey results credible and geographically representative.

### Participants:

- Canadian Apparel Federation, representing the industry and 10 designers.



**Contact:** David Lenihan at (819) 994-4333.

# ◆ Electrical and Electronic Manufacturing Industry Apprenticeship Training Task Force

---

**Start Date:** April 1992

**Completion Date:** October 1993

## **Issue:**

---

The Board of Directors of the Electrical and Electronic Manufacturing Association of Canada requested that an apprenticeship program for the electrical and electronic manufacturing industry be explored.

## **Objective:**

---

- ◆ To develop an apprenticeship program for the industry which will determine the sector's skilled trades needs; assess the strengths of existing and alternative apprenticeship programs; establish industry standards; secure partnerships with educational institutions; and establish a series of pilot projects on apprenticeship trades.

## **Progress:**

---

Three trades have been identified for a proposed training and apprenticeship model. There are existing standards for two of these trades, electrician and industrial millwright mechanic, and they will provide a basis for discussion and a framework for agreement. Their standards and curricula will be modernized to meet the needs of the industry better. A new trade, automated equipment specialist, will be developed with the qualifications of either an electrician or a mechanic and will include a fully regulated certified trade of advanced qualifications. Existing training standards and curricula will form the basis for the creation of a regulated and accredited standard. Discussions are ongoing on these issues as well as on others such as security from layoff for apprentices.

## **Participants:**

---

- Siemens Electric
- United Steelworkers of Canada
- Schlumberger Ind.
- International Brotherhood of Electrical Workers
- GE Canada Inc.
- United Electrical Workers of America
- Northern Telecom
- Sectoral Skills Council
- ASEA Brown Boveri
- Ontario Ministry of Skills Development
- Communication Workers
- Quebec Ministry of Education



**Contact:** André Loranger at (819) 994-6344.

## ◆ IAS Committee of the Furniture Industry

---

**Start Date:** November 1991

**Completion Date:** January 1994

### Issues:

---

The industry was having difficulty staying competitive in the following areas: marketing and design, productivity, operating costs, modernization, training, skill development and financing.

### Objectives:

---

- ◆ To analyze the social, political, economic and technological contexts of the industry and the trends (competitiveness, globalization, restructuring, technological changes) which affect human resource planning and development in the industry; and
- ◆ To review the ability of current training systems to meet the future human resource needs of the industry.

### Progress:

---

The committee presented a brief to the federal government on industrial competitiveness in the 1990s. Recommendations have been made on the actions needed by industry and government to solve identified problems and realize competitive opportunities. The committee requested that HRLC undertake a sector study with the industry. The study of the industry is now under way. The industry representatives are also interested in the establishment of a sector council.

### Participants:

---

- Association des fabricants de meubles du Québec
- Ontario Furniture Manufacturers' Association
- Furniture West Inc.
- Business and Institutional Furniture Manufacturers' Association of Canada
- Canadian Home Furnishing Association
- Corporation des marchands de meubles du Québec
- International Brotherhood of Teamsters — Local 973
- International Woodworkers of America
- United Steelworkers of America



**Contact:** André Loranger at (819) 994-6344.

## ◆ Motor Vehicle Manufacturers IAS Committee

---

**Start Date:** June 1993

**Completion Date:** December 1993

### **Issues:**

---

Human resource issues for the sector include the need to increase the skill level of the existing work force and to recruit and train new workers.

### **Objective:**

---

- ◆ To address human resource and training issues across the auto manufacturing industry.

### **Progress:**

---

Meetings to date have established a small working group from the steering committee to determine and report on, by the end of October, possible initiatives. These could include a permanent council which could undertake human resource planning and training.

### **Participants:**

---

- Motor Vehicle Manufacturers Association
- Canadian Auto Workers Union
- Association of International Automobile Manufacturers of Canada



**Contact:** Ron Howell at (819) 994-6999.



## ◆ Canadian Fur Industry Adjustment Committee

**Start Date:** October 1991  
**Completion Date:** July 1993

### Issue:

A long recession, changing consumer tastes, new and aggressive offshore competition and lobbying of animal rights activists have had crippling effects on the industry. The manufacturing worker base has decreased to the point where valuable fur trade skills were being permanently lost to the industry.

### Objectives:

- ◆ To establish four subcommittees to address finance and business planning, Canadianization of the design of fur garments, innovative retail promotion and public image enhancement;
- ◆ To establish a permanent body to address human resource issues; and
- ◆ To establish a union/management group to recapture skilled fur workers and establish new co-operative ventures for fur manufacturing enterprises.

### Outcome:

The Canadian Trappers Federation was established to unite trappers and fur farmers. Four subcommittees have been established. New retail approaches, including new store layouts, product mixes and staff training have been implemented. Joint undertakings between manufacturers and retailers are being set up to tie in national industry promotions and advertising. A series of seminars on new business approaches to the financial institutions that support the industry have been set up so that lender confidence and new business expertise will be re-introduced into the industry. A financial training package and seminar have been put in place to respond to financial training needs in the industry and to gain confidence and support from reluctant lenders. To support the stabi-

lization of the industry, a credit office has been set up which is funded by the industry.

This group has requested additional funding from HRLC under IAS to implement a pilot project resulting from the efforts described above, but more important, to investigate the feasibility of establishing a national working group which would examine the feasibility of a tri-sectoral human resources council, encompassing the fur, apparel and footwear industries.

### Participants:

- Canadian Fur Council of Canada
- Canadian Fox Breeders Association
- Fur Institute of Canada
- Canadian Mink Breeders Association
- Canadian Trappers Federation
- Retail Fur Council of Canada
- United Food and Commercial Workers Union



**Contact:** David Lenihan at  
(819) 994-4333. Canadian Nursery Trades Association (CNTA).

## ◆ Canadian Nursery Trades Association (CNTA)

---

**Start Date:** March 1993

**Completion Date:** March 1994

### Issues:

---

The Canadian Nursery Trades Association (CNTA) and the Canadian Horticultural Council are following up on several recommendations of the LMOSA-funded sector study on horticulture released in March 1993. These issues include the perceived lack of skills within the industry and individual image concerns.

### Objectives:

---

- ◆ To undertake a human resource planning exercise that will identify occupations within the sector for which national standards may be developed; and
- ◆ To develop these standards and provide a communication strategy to promote careers in the nursery trades.

### Progress:

---

The agreement has been signed and the committee has awarded a research contract. The research work is currently under way.

### Participants:

---

- Canadian Horticultural Council
- Canadian Nursery Trades Association



**Contact:** David Greenhill at (819) 994-3807.

# ◆ Canadian Steel Trade and Employment Congress

---

**Start Date:** October 1992

**Completion Date:** December 1993

## **Issue:**

---

The steel industry is trying to become more competitive in a global environment in the 1990s and beyond. To meet this goal, employed workers must be appropriately trained to meet the ever-changing demands of the steel sector. Steelworkers and employers must be dedicated to creating a new learning environment where technological change and economic factors can be addressed in the short and long term.

## **Objectives:**

---

- ◆ To become more competitive by providing initial support to the sector and facilitate the development of generic training initiatives;
- ◆ To develop generic training modules specific to the steel industry;
- ◆ To develop a national accounting standard to be used by steel producers to account for training expenditures; and
- ◆ To develop a training plan.

## **Progress:**

---

Progress is continuing on each of the objectives identified. Anticipated outcomes will be:

- ◆ The development of 21 generic training modules to train employed steelworkers. The curricula will consist of steel industry-specific technical material, foundations of learning and work reorganization;
- ◆ An assessment of training needs of steel producers; and
- ◆ An accounting standard to capture accounting expenditures systematically.

## **Participants:**

---

- The United Steelworkers of America
- Major steel industry employers



**Contact:** Keith Lusk at (819) 994-3815.

# ◆ IAS Committee for the Development of Human Resources in the Trades Area of the Pulp and Paper Industry

---

**Start Date:** October 1992

**Completion Date:** October 1993

## **Issues:**

---

Industry issues include global competition and the need to restructure to adapt to technological changes.

## **Objectives:**

---

- ◆ To seek consensus of the various partners on the development of an evolving skill mix;
- ◆ To develop a core curriculum to be used in the training of workers;
- ◆ To confirm that the material is appropriate for the trades; and
- ◆ To implement the program promptly.

## **Progress:**

---

The committee has completed development of 17 of the planned 25 modules of a training curriculum for millwrights working in pulp and paper mills. Seven of these have been translated into English. The training will increase skills in new technologies and will allow other trades to become familiar with aspects of the millwrighting trade. The remaining work of the committee is expected to be completed by the end of December.

## **Participants:**

---

- Canadian Pulp and Paper Association
- Fédération des travailleurs du papier et de la forêt



**Contact:** Keith Lusk at (819) 994-3815.



## ◆ Fish Harvesters

---

**Start Date:** April 1993

**Completion Date:** March, 1994

### Issues:

---

Canadian fish harvesters have identified the need to explore key human resource issues, such as professionalization, training and certification of fishers.

### Objective:

---

- ◆ To hold a national conference of 80 to 100 fishers and fisher representatives to address such issues as current trends and developments for the professional development of fish harvesters that are national in scope, identification of training needs for fishers and the roles of fisher organizations in professionalization, certification and training initiatives.

### Progress:

---

The group has been brought together through an initiative by the Department of Fisheries and Oceans as a result of the government's decision to professionalize and certify fishers in the industry. It is part of a multi-year adjustment and recovery plan for the fishery.

To date, a national Industrial Adjustment Services agreement with key representatives in the industry to conduct diagnostic activities toward eventual certification and professionalization of the industry has been signed and a number of meetings held. The industry has indicated the potential need for a permanent structure to address ongoing human resource issues. The group is expected to form a sector council.

### Participants:

---

- National Sea Products
- Alliance des pêcheurs professionnels du Québec
- Fishermen Food and Allied Workers Union
- Grand Manan Fishermen's Association
- Sambro Seafoods
- Eastern Fishermen's Federation
- Nova Scotia Dragger Fishermen's Association
- P.E.I. Fishermen's Association
- Maritime Fishermen's Union
- United Fishermen and Allied Workers Union
- Industrial and Retail Sector Fishermen, Food and Allied Workers
- Union
- Department of Fisheries and Oceans



**Contact:** Johanna Oehling at 819-994-6933.

## ◆ Fish Products (Seafood Processors)

---

**Start Date:** June 1993

**Completion Date:** March 1994

### Issues:

---

There is a need to facilitate training and standards development in this industry.

### Objective:

---

- ◆ The industry has formed the National Industrial Adjustment Committee to carry out diagnostic activities to determine if there is industry-wide support to address human resource development issues. The Committee will explore the viability of a national human resource sector council for the seafood processing industry and the feasibility of working bilaterally and collaboratively with fish harvesters.

### Progress:

---

The Committee has held a number of meetings and is currently tendering a contract for a private sector consultant to analyze training issues and materials in the affected provinces. The Committee is also developing a long-term strategic plan.

### Participants:

---

- Fisheries Council of Canada
- Fisheries Products International
- National Sea Products Ltd., Nova Scotia
- Métallurgistes unis d'Amérique, New Brunswick
- Connors Bros. Ltd.
- Blue Water Seafoods, Lachine, Quebec
- British Columbia Packers Ltd.
- Fisheries Council of British Columbia
- United Fishermen and Allied Workers' Union, Vancouver, B.C.
- Canadian Auto Workers — Canada
- Fishermen, Food and Allied Workers Union, Newfoundland
- Canadian Labour Congress



**Contact:** Johanna Oehling at (819) 994-6933.

## ◆ Canadian Council of Professional Engineers

---

**Start Date:** January 1991

**Completion Date:** June 1993

### Issues:

---

The Canadian Council of Professional Engineers was concerned about the number of university graduates choosing not to enter the field and about the number of working professionals leaving the field.

### Objective:

---

- ◆ To undertake two studies and develop recommendations for a national plan of action to address the projected shortage of between 10 and 30 percent in the next decade.

### Outcome:

---

The committee has completed the two studies which bring some understanding and clarity to the issue of the current attrition factor within the industry. The strategic action plan to address the anticipated skill shortage has been completed. The committee has prepared the final draft report which was published in July 1993.

### Participants:

---

- The Canadian Council of Professional Engineers



**Contact:** Bob Porter at (819) 953-3430.

## ◆ Canadian Nuclear Industry

---

**Start Date:** March 1993

**Completion Date:** November 1993

### **Issue:**

---

The sector foresees problems in attracting and recruiting workers to the industry.

### **Objective:**

---

- ◆ In the spring of 1993, the Canadian Nuclear Association and the Canadian Nuclear Society established an IAS Committee to review and assess labour force adjustment issues and requirements in the Canadian nuclear industry.

### **Progress:**

---

The Committee's main focus was to organize a one-day national forum to which industry leaders would be invited to identify specific human resource issues facing the industry.

The IAS-sponsored national forum was held on 18 June 1993 with over 60 participants. The forum identified four areas of concern: education and training, public awareness and support, human resource management practices, and industry structure and competitiveness. Their final report will be released this fall.

### **Participants:**

---

- The Canadian Nuclear Association
- The Canadian Nuclear Society



**Contact:** J. Zenko at 994-1039.



# ◆ Committee on Geomatics Human Resource Planning

---

**Start Date:** November 1991

**Completion Date:** October 1993

## Issues:

---

In light of the human resource study commissioned by the initial IAS Committee, human resource issues in the geomatics industry need to be addressed.

The skill level of the current work force and low requirement levels in math and science are making it difficult to keep up with technological advances.

## Objectives:

---

- ◆ To develop a functional model for geomatics to define skill sets to which educational and training systems respond;
- ◆ To encourage universities and colleges to conduct comprehensive reviews and modify curricula;
- ◆ To establish a forum to promote dialogue within the academic geomatics community and between academia and industry;
- ◆ To create a national certification program through continuing education to address critical gaps between current skill levels and future needs; and
- ◆ To develop a seminar on human resource management theory and practice.

## Progress:

---

The initiative was formally launched at the national Geomatics Human Resources Workshop, held in Ottawa in November 1991. Subcommittees have been established and are in the process of:

- ◆ Defining educational and training needs;
- ◆ Focusing and co-ordinating industry efforts to develop a national certification training program in geomatics;

- ◆ Addressing industry human resource management needs; and
- ◆ Developing market awareness and customer orientation workshops for firms within domestic and international markets.

The committee is overseeing a major industry consultation process and developing a business plan to establish a geomatics human resource council. The final report will be submitted at the end of October 1993. Geomatics will become a sector council in the near future.

## Participants:

---

- Geomatics Industry Association of Canada
- Canadian Institute of Surveying and Mapping



**Contact:** Sara Hamilton at (819) 994-6605.

# ◆ IAS Committee on National Standards for Applied Science and Engineering Technologists

---

**Start Date:** April 1993

**Completion Date:** April 1994

## **Issues:**

---

National standards for technologist occupations are needed. Other concerns of the sector relate to the effects of new technologies and environmental concerns on the work force.

## **Objective:**

---

- ◆ To develop national standards for technologist occupations in six discipline areas: bioscience, forestry, industrial, mining, petroleum and survey.

## **Progress:**

---

These national standards will establish discipline-based criteria which will promote recognition of qualifications, increase the mobility of technologists, provide credibility for educational programs, establish references for professional certification and set measures for occupational delineation in the industry. The committee will build on the work of a previous committee which had developed standards for seven disciplines of applied science and engineering technologists. The first draft of the standards for bioscience, industrial and survey occupations are completed and will now be validated.

## **Participants:**

---

- Canadian Council of Technicians and Technologists
- Association of Community Colleges of Canada
- Electrical and Electronic Manufacturers Association of Canada
- Canadian Construction Association
- Chemical Institute of Canada
- Canadian Manufacturers Association
- Mining Institute Training and Education Council
- Public Service Alliance of Canada
- Fédération des CÉGEPs
- Canadian Labour Force Development Board
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la science
- Canadian Institute of Forestry
- Information Technology Association of Canada
- National Round Table on the Environment and the Economy



**Contact:** André Loranger at (819) 994-6344.

# ◆ Royal Architectural Institute of Canada (RAIC)

---

**Start Date:** July 1993

**Completion Date:** January 1994

## **Issues:**

---

The main concern of the sector is that training curriculum has not kept up to date with changing technologies and building codes.

## **Objective:**

---

- ◆ To analyze and assess skill levels and knowledge requirements, alternative curriculum and delivery models, and methods of validation.

## **Progress:**

---

Phase one of this project is under way, and there has been a first meeting.

## **Participants:**

---

- Canadian Building Industry
- Provincial Architectural Associations
- Institutional Architectural Education
- RAIC Syllabus Student Society
- Professional Architects
- Instructor, School of Architecture



**Contact:** Bob Porter at (819) 953-7430.

## ◆ Canadian Food Brokers' Association IAS Committee

**Start Date:** January 1993

**Completion Date:** November 1993

### Issues:

The sector is concerned about its ability to compete under the free trade agreements and about the level of professionalism, integrity and sophistication of the brokers.

### Objectives:

- ◆ To identify areas where new courses are needed; and
- ◆ To develop appropriate training material.

### Progress:

The committee is addressing continuing education for employees as a way to develop better managers and more professional firms.

### Participants:

- Canadian Food Brokers' Association
- Four employee representatives



**Contact:** Warren Goudie at (819) 953-3403.



# ◆ Hotel Association of Canada IAS Certification Committee

---

**Start Date:** November 1991

**Completion Date:** November 1994

## Issue:

---

Assistance is needed to implement two certification programs (developed by Innovations).

## Objectives:

---

- ◆ To improve service standards, professionalism, staff stability and career opportunities within the hotel industry;
- ◆ To update and translate the occupational standards and certification programs for hospitality-housekeeping executive and rooms division executive;
- ◆ To develop and implement a marketing plan to promote the certification programs;
- ◆ To institute an effective delivery system for the certification programs on a national basis; and
- ◆ To develop and implement a monitoring and evaluation procedure for the programs.

## Progress:

---

The committee has established a national office, is updating the occupational standards and Canadianizing the certification process. There is an ongoing marketing campaign to promote the certification programs. Regular exams for these two certification programs have been scheduled by the committee. Provincial associations are scheduling review classes for candidates in these programs. As of September 1993, there were approximately 200 candidates in the rooms division program, 70 of whom have completed their certification, and approximately 70 candidates in the hospitality-housekeeping program, 35 of whom have completed their certification.

## Participants:

---

- Members of the Hotel Association of Canada
- Hotel Employees' and Restaurant Employees' International Union



**Contact:** Sigrid Looye at (819) 994-2614.

## ◆ Tourism Industry Standards and Certification Committee (TISCC)

---

**Start Date:** January 1992  
**Completion Date:** July 1993

### Issues:

---

The industry recognized the need to improve human resource management practices and to develop and co-ordinate national occupational standards and training programs.

### Objective:

---

- ◆ To permit national co-ordination and sharing of job standards and certification programs within the tourism and hospitality industry.

### Outcome:

---

TISCC will become a standing committee of the Tourism Human Resource Council and will continue the process of co-ordinating the development and implementation of national occupational standards and certification programs for some 76 occupations.

### Participants:

---

- Members of the Tourism Standards and Certification Committee (TISCC) including:
  - The Hotel Association of Canada
  - The Canadian Federation of Chefs de Cuisine
  - The Canadian Restaurant and Foodservices Association
  - ACCESS (Alliance of Canadian Travel Associations and Canadian Institute of Travel Counsellors)
- Other national associations of the tourism and hospitality industry with an interest in occupational standards and certification
- Provincial tourism industry education and training committees.



**Contact:** Sigrid Looye at (819) 994-2614.

## ◆ Canadian Financial Services Sector

---

**Start Date:** May 1992

**Completion Date:** September 1993

### Issue:

---

Currently, only 20 percent of individuals who obtain their license are still in the business four years later. This extremely high attrition rate during the first four years has major consequences.

### Objectives:

---

- ◆ To complete a national needs assessment for the financial services sector (excluding banks) to determine the present and future skill and competency requirements for entrance into and operation in the sector;
- ◆ To assess the challenges of worker recruitment and retention for the industry;
- ◆ To determine what constitutes national standards for training and development; and
- ◆ To assess training programs in accordance with industry needs and standards.

### Outcome:

---

A needs assessment, comprising an occupational analysis of the proposed tasks, skills and knowledge needed for a career in the financial service sector, has been completed. The occupational analysis will be used to develop occupational standards and update the curriculum.

### Participants:

---

- Life Underwriters Association of Canada
- Association des intermédiaires en assurance de personnes du Québec
- Trust Companies Institute
- Investment Funds Institute of Canada
- The Canadian Association of Financial Planners
- Insurance Institute of Canada



**Contact:** Yvon Éthier at (819) 994-6884.

## ◆ Meeting Planners International Canadian Council — Standards IAS Committee

---

**Start Date:** March 1993

**Completion Date:** April 1995

### **Issue:**

---

Assistance is needed to develop skill standards and certification programs for the occupations of meeting planner and meeting manager.

### **Objectives:**

---

- ◆ To develop and implement two occupational standards and certification programs;
- ◆ To influence curriculum development through a liaison committee with educational authorities;
- ◆ To establish a marketing plan to promote and gain recognition for the occupational standards and certification program; and
- ◆ To establish a process to monitor and evaluate the development and implementation of the standard and certification program.

### **Progress:**

---

The committee is researching related occupations and standards, as well as the United States' certification program. Plans for the standard development workshops have been finalized and will be held 13, 14 and 15 October 1993.

### **Participants:**

---

- Members of the Meeting Planners International Canadian Council (MPICC)



**Contact:** Sigrid Looye at (819) 994-2614.



## ◆ ACCESS (ACTA/CITC Canadian Educational Standards System) Travel Counsellor Certification

**Start Date:** July 1990

**Completion Date:** September 1993

### Issue:

Assistance was needed to implement certification programs (developed by Innovations).

### Objectives:

- ◆ To market and continue to develop and implement national job standards and certification programs for travel counsellor and travel manager occupations;
- ◆ To develop on-the-job-training programs for other travel occupations; and
- ◆ To help develop curricula for travel industry courses.

### Outcome:

A special subcommittee was set up to help with the delivery of this program in Quebec. Work continues on the training and curriculum items. The promotion of these standards and certification programs with training institutions, provincial governments and industry partners is under way. Some 4,050 travel counsellors have registered for the certification programs, and 325 have successfully completed the requirements and received certification.

### Participants:

- Members of the Alliance of Canadian Travel Associations (ACTA)
- Members of the Canadian Institute of Travel Counsellors (CITC)



**Contact:** Sigrid Looye at (819) 994-2614.

# ◆ Canadian Booksellers Association IAS Committee

---

**Start Date:** January 1993

**Completion Date:** October 1993

## Issues:

---

Bookselling is a complex business with very thin profit margins. Therefore the industry demands the sophisticated handling of the variables and systems of the business. There is no training in Canada aside from what the Canadian Booksellers Association offers. The application of advanced retail business management theory to the unique challenges of bookselling has never been attempted.

## Objectives:

---

- ◆ To develop a profile of people working in the bookselling industry today;
- ◆ To identify the skills needed to manage and work in today's bookstores;
- ◆ To determine how trends in technology, changing consumer expectations and changing supply mechanics affect the tasks involved in bookselling;
- ◆ To describe the qualifications of a professional bookseller;
- ◆ To identify barriers to training;
- ◆ To define training requirements (including a curriculum and delivery mechanisms); and
- ◆ To develop a strategy to meet training needs for booksellers and to identify resources needed.

## Progress:

---

Work is continuing on a report which will define a professional bookseller and describe the specific training needs of booksellers, the program that could best meet those needs, a strategy for implementing the program and a budget.

## Participants:

---

- Employee and employer representatives of the Canadian Booksellers Association



**Contact:** Sara Hamilton at (819) 994-6605.

# ◆ Canadian Occupational Therapists

---

**Start Date:** March 1993

**Completion Date:** March 1994

## Issue:

---

Assistance is needed to develop an up-to-date occupational analysis of and standards for the occupational therapy profession.

## Objectives:

---

- ◆ To develop academic standards which will be used in accrediting the 12 university programs in occupational therapy;
- ◆ To develop fieldwork accreditation standards;
- ◆ To review the blueprint of the National Certification Examination;
- ◆ To develop a self-assessment system for individual members to assess their performance and determine their own continuing professional education requirements; and
- ◆ To provide a reference for discussion with other health care professions in reference to overlapping roles, substitution and the multi-skilled worker.

## Progress:

---

The occupational analysis of the profession is being developed using the Functional Analysis methodology (FA) developed in the United Kingdom and originally based on Canadian DACUM experience. The FA methodology depends on the collective wisdom of experienced clinical occupational therapists who reach consensus on the analysis results through a process of analysis, validation and revision.

## Participants:

---

- The Canadian Association of Occupational Therapists
- The Nanaimo Regional General Hospital
- Occupational and Career Information, HRD



**Contact:** Yvon Ethier at (819) 994-6884.

# ◆ The Graphic Arts Training Council IAS Committee

---

**Start Date:** June 1993

**Completion Date:** June 1994

## Issues:

---

The human resource issues of the industry include education, service and training.

## Objectives:

---

To implement the Graphic Arts Training Council's strategy for the human resource issues which consists of three components: education, service and training.

- ◆ Under the education component, the Council proposes to develop a video to educate a broad cross-section of people with varying levels of expertise in the general processes and skills now required;
- ◆ Under the service component, the Council intends to develop a central information source on training and human resource planning by compiling a large data base to capture this information; and
- ◆ Under the training component, the Council envisages four projects: national competency-based occupational standards, train-the-trainer programs for in-plant training, development of a model for implementing in-plant training and development of a program on technological upgrading for management.

## Progress:

---

A training video has been completed and a data base on training is now operational. Occupational standards will be developed for five occupational areas: prepress, press, finishing, general management and sales/estimating. A portable management training program to upgrade managers in the industry will be produced. A model for implementing in-plant training will be developed.

## Participants:

---

- Graphic Communications Intern. (Ontario, Alberta, Nova Scotia)
- Communications Workers of America (B.C.)
- Graphic Communications Union
- Canada Communication Group (Quebec)
- Media Union of Manitoba
- Broadway Printers Limited
- Spartan Printing and Advertising Limited (B.C.)
- Prairie Graphic Industries Ltd. (Saskatchewan)
- Kromar Printing Ltd. (Manitoba)
- Sundog Printing Ltd. (Alberta)



**Contact:** André Loranger at (819) 994-6344.



# ◆ National Utility Sector Training (NUST) Committee

---

**Start Date:** March 1993

**Completion Date:** April 1994

## Issue:

---

The committee's mission is "to bring Canadian public and private utilities, electrical contractors and their management and labour organizations together to develop industry-wide consensus on a long-term trades training strategy, thereby enhancing the training and upgrading of utility worker skills and securing the safety, reliability and effectiveness of electrical operations."

## Objectives:

---

- ◆ To assume a lead role in the development of a Red Seal national occupational standard for linemen (in co-operation with the Canadian Council of Directors of Apprenticeship);
- ◆ To conduct a review of core skills for utility electricians and a number of other identified electrical utility trades;
- ◆ To carry out a research project on employment equity practices in the industry;
- ◆ To develop a means for sharing information throughout the industry;
- ◆ To investigate the possibility of establishing a permanent, incorporated, self-sustaining secretariat to co-ordinate industry training and human resource development activities across Canada; and
- ◆ To plan and convene a major national human resource planning conference in 1994.

## Progress:

---

The committee held its first meeting 22 March 1993. It has contracted with Humber College to develop the new Red Seal national occupational standard for Lineman. A detailed proposal concerning task-based, criterion-referenced competency demonstrations has been developed and presented to the Canadian Council of Directors of Apprenticeship. An employment equity subcommittee has been launched to examine industry practices concerning the participation of women in electrical utility trades. A research paper will be produced on this issue. The committee is considering the establishment of a permanent sectoral human resource body and, as a result, is examining structural models and self-financing options. The national human resource conference has been tentatively scheduled for the fall of 1994 in Toronto.

## Participants:

---

- Canadian Electrical Association
- International Brotherhood of Electrical Workers
- Canadian Electrical Contractors Association
- Municipal Electrical Association



**Contact:** John Zenko at (819) 994-1039.

## ◆ Canadian Aviation Maintenance Council (1)

**Start Date:** October 1992

**Completion Date:** March 1994

### Issue:

Because licensing standards have long been substituted for occupational standards; a detailed analysis of the tasks involved in each occupation and of the skills needed to effectively perform these tasks is needed.

### Objective:

- ◆ To develop national occupational standards for aviation welding technicians, aviation non-destructive testing technicians, aviation machinists and aviation mechanical components technicians. In each case, this will include a training standard reflecting appropriate skill-based competency levels. Such a standard will provide the basis for the subsequent development of core training curricula and for the establishment of an accreditation and certification process for reviewing and updating standards.

### Progress:

The committee has established subcommittees for each of the occupations listed above. The occupational and training standards are expected to be completed by the spring of 1994 and then printed and distributed. To date, draft occupational analyses for each occupation have been completed and copies of these drafts are being circulated to the industry for validation and comments.

### Participants:

- International Association of Machinists and Aerospace Workers
- Canadian Auto Workers
- Canadian Aircraft Maintenance Engineers Association
- Air Transport Association of Canada
- Aerospace Industries Association of Canada
- Canadian Business Aircraft Association



**Contact:** John Zenko at (819) 994-1039.

## ◆ Canadian Aviation Maintenance Council (2)

---

**Start Date:** October 1992

**Completion Date:** October 1994

### Issue:

---

Because licensing standards have long been substituted for occupational standards; a detailed analysis of the tasks involved in each occupation and of the skills needed to effectively perform these tasks is needed.

### Objective:

---

- ◆ To develop curricula for structural repair technicians and gas turbine engine (propulsion) technicians. Preliminary work concerning subsequent certification and accreditation processes specific to these two occupations is expected to be carried out.

### Progress:

---

Subcommittees for each of the curriculum initiatives described above have been formed and the entire project should be completed by the fall of 1994. To date, the structural repair technician core curriculum is nearing completion. Bids have been received for the development of the gas turbine engine repair and overhaul technician core curriculum. The committee has added the development of an aviation orientation curriculum to its work plan and a contract has been awarded.

### Participants:

---

- International Association of Machinists and Aerospace Workers
- Canadian Auto Workers
- Canadian Aircraft Maintenance Engineers Association
- Air Transport Association of Canada
- Canadian Business Aircraft Association



**Contact:** John Zenko at (819) 994-1039.

## ◆ Council of Maritime Affairs (COMA) (1)

---

**Start Date:** December 1990

**Completion Date:** July 1993

### Issues:

---

Restructuring of the industry resulted in changing human resource requirements such as skill and work force levels. These changing requirements have made it necessary to address issues of human resource planning, adjustment and development using a joint management/labour approach.

### Objectives:

---

- ◆ To help employer and employee representatives define the human resource planning, adjustment and development issues associated with downsizing, technological change, reduced workload, competing modes of transportation, etc.; and
- ◆ To form a joint council to identify human resource issues and relevant adjustment measures such as training, retraining and skill upgrading, occupational standards, and certification and accreditation.

### Outcome:

---

The council was formed and has completed several research initiatives to define more completely the human resource and adjustment issues to be addressed. It has implemented a communications strategy which is intended to keep industry stakeholders informed and to provide for feedback on human resource issues facing the industry.

Further, COMA constitutes a major component of the broader sectoral initiative now under way to develop a national human resource sector council.

### Participants:

---

- Canadian Lake Carriers Association
- Seafarers International Union
- Canadian Marine Officers' Union
- Canadian Merchant Service Guild



**Contact:** John Zenko at (819) 994-1039.



## ◆ Council of Maritime Affairs (COMA) (2)

---

**Start Date:** March 1993

**Completion Date:** March 1994

### Issues:

---

Restructuring of the industry has resulted in changing human resource requirements. These changing requirements have made it necessary to address human resource planning, adjustment and development issues using a joint management labour approach.

### Objective:

---

- ◆ To help employer and employee representatives address human resource issues specific to the Great Lakes/eastern Canada shipping industry by building on the findings of the recently completed national human resource sector study of the Canadian marine transportation industry.

### Progress:

---

The council is in the process of establishing subcommittees to begin skills, supply and demand, and transferability analyses for the Great Lakes/eastern Canada shipping industry. The work will be based on the results of the recently completed human resource sector study. The activities of this committee will be integrated into those activities of the national body as soon as possible.

### Participants:

---

- Canadian Lake Carriers Association
- Seafarers International Union
- Canadian Marine Officers' Union
- Canadian Merchant Service Guild
- Misener Shipping Ltd.
- Enerchem Shipmanagement Inc.



**Contact:** John Zenko at (819) 994-1039.

## ◆ Aboriginal/Canadian Home Builders Association (CHBA) IAS Committee

**Start Date:** February 1993

**Completion Date:** January 1994

### Issue:

There is a need to develop an action plan to introduce Aboriginal people to home-building and renovation occupations. The Canadian Home Builders' Association (CHBA) will have direct input in its development.

### Objectives:

- ◆ To identify and develop a strategy with CHBA to introduce training programs for Aboriginal residential home builders and renovators outside regular trades training;
- ◆ To encourage intergovernmental liaison networks to facilitate the inclusion of present housing programs available from federal departments and provincial ministries in this strategy; and
- ◆ To develop a national strategy and action plan to implement specific skill training using available public sector training programs and services.

### Progress:

The committee has been established. However, the project is in abeyance pending a decision to proceed expected in the fall of 1994.

### Participants:

- Employers and employees representing the larger Aboriginal corporations in Canada



**Contact:** Gary Greenman at (819) 994-3849.

## ◆ Aboriginal Oil and Gas IAS Committee

---

**Start Date:** August 1991

**Completion Date:** December 1993

### Issue:

---

There is a low rate of participation by Aboriginal people in employment and training opportunities in the petroleum industry.

### Objectives:

---

- ◆ To complete a needs analysis for the supply of and demand for Aboriginal people with appropriate skills in the oil and gas industry; and
- ◆ To develop links with the mainstream industry to maximize employment of Aboriginal people.

### Progress:

---

The committee directed a study to identify and examine human resource issues relating to employment and training opportunities for Aboriginal people in the oil and gas industry and to catalogue existing training programs, outreach and employment services and available institutions. Landmark meetings bringing together senior petroleum executives and band chiefs were facilitated by the committee. It encouraged discussions on the potential of joint business opportunities and about the employment and training of Aboriginal people.

The committee also organized the successful All Chiefs Oil and Gas Conference in April 1992 in Calgary. The conference highlight was the historic signing of a Memorandum of Understanding (MOU) between the Canadian Petroleum Association and the Indian Energy Corporation (IEC), a national organization with membership from all the oil and gas producing bands in Canada. (An updated MOU has since been signed with the new Canadian Association of Petroleum Producers.)

The project is now nearing completion, with only this year's All Chiefs Conference still to be convened (scheduled for the fall of 1993). The committee presented its findings and final recommendations to senior HRLC officials in April 1993.

### Participants:

---

- Employer and employee representatives of the Indian Energy Corporation



**Contact:** John Zenko at (819) 994-1039.

# ◆ Canadian Farm Women's Education Council Adjustment Committee

---

**Start Date:** August 1993

**Completion Date:** June 1994

## Issue:

---

The skills needed by farm women have never been quantified. It is important to quantify and qualify their skill requirements to increase their competitiveness for employment on and off the farm. The IAS Committee of the Canadian Farm Women's Education Council has recently completed a national study of the training needs of farm women.

## Objectives:

---

- ◆ To develop a comprehensive communication plan exchange information on study results;
- ◆ To address recommendations with regard to the team training approach using distance delivery models; and
- ◆ To complete a work plan to address leadership and mentoring.

## Progress:

---

The committee has met twice to develop a strategic plan and to decide on subcommittee membership. Three subcommittees have been formed: communication, team training and mentoring. A press release and press kit have been developed, and press conferences have taken place across Canada. Five provinces have been selected for the pilot project of team training, and work is in progress. Next meeting will be held at the sixth National Farm Women's conference in November.

## Participants:

---

- Training institutions
- Canadian Farm Women's Education Council
- Canadian Farm Women's Network
- National Farm Business and Management Council
- Business Development Bank



**Contact:** Claire Thifault-Poisson at  
(819) 994-2520.



# ◆ Human Resource Committee of the Francophone and Acadian Community

---

**Start Date:** September 1993

**Completion Date:** June 1994

## Issues:

---

The contribution of Francophones outside Quebec to Canada's overall economic growth has been hampered by poor access to skill development opportunities. They have less schooling, 24.8% have no secondary education compared to 10.6% for Anglophones, and illiteracy rates as well as school drop-out rates are almost double those of the Anglophone community. Access to education in their language continues to be limited, and economic development support mechanisms, generally inadequate, are often non-existent in many areas.

## Objective:

---

- ◆ To establish the basis for a human resource strategy for the francophone community by using the 1991 census to determine the state of skill development and training for Francophones outside Quebec. To develop a strategy to respond to the human resource-related recommendations of the Economic Summit of the Canadian Francophones held in April 1993.

## Progress:

---

The first meeting of the committee is scheduled for October.

## Participants:

---

- La Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada.
- Le Conseil canadien de la coopération.
- Canadian Auto Workers
- United Steelworkers of Canada
- Canadian Teachers Federation
- Fédération de la jeunesse canadienne-française
- Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises
- L'Association des collèges communautaires du Canada
- L'Association ethno-culturelle canadienne.



**Contact:** Victor Cormier at (819) 953-3404.

## ◆ IAS Committee on Aboriginal Agriculture

---

**Start Date:** February 1993

**Completion Date:** March 1994

### Issue:

---

A need to develop strategies for increasing the skill levels of Aboriginal people in agricultural industries has been identified through consultation and research.

### Objectives:

---

- ◆ To promote and provide quality education and training opportunities for Aboriginal people in the agricultural sector;
- ◆ To develop employment strategies to maximize participation of Aboriginal people in agriculture-related industries;
- ◆ To develop employment strategies at various levels of Aboriginal organizations;
- ◆ To respond to the expected demand for agricultural resource management resulting from land claim settlements; and
- ◆ To develop ongoing human resource planning and development for Aboriginal people in the agricultural sector, which would be housed in an appropriate organization.

### Progress:

---

Employment equity employers and representatives of training institutions have officially joined phase one committee members to form an expanded committee to address the objectives of phase two. The first meeting was held on 12 and 13 February. A contract was awarded 31 July for a research report responding to the objectives. A first draft of the report will be presented to the committee 3 December 1993.

### Participants:

---

- Aboriginal agriculture organizations
- Aboriginal agriculture workers
- Employment equity employers
- Educational institutions



**Contact:** Frances Devine at (819) 994-4277.

# ◆ IAS Committee on Aboriginal Forestry Training and Employment Review

---

**Start Date:** January 1992

**Completion Date:** March 1994

## **Issue:**

---

Aboriginal communities are not aware of employment opportunities in the forestry industry.

## **Objectives:**

---

- ◆ To establish a working network of universities and technical colleges;
- ◆ To modify existing university and technical college programs to include a component for Aboriginal people;
- ◆ To promote an interest among Aboriginal people in further pursuing forestry education;
- ◆ To promote Aboriginal forestry awareness and understanding throughout the forestry sector and within Aboriginal communities;
- ◆ To promote increased employment and skill development of Aboriginal people in the forestry sector; and
- ◆ To establish continuing support for and co-ordination of these initiatives.

## **Progress:**

---

A greater awareness on the part of the Aboriginal community of employment opportunities available in the forestry industry is anticipated. The committee is proceeding with an analysis of the data reported in phase one of the agreement. A work plan for the implementation of a number of initiatives yet to be defined will be developed.

## **Participants:**

---

- National Aboriginal Forestry Association
- Lakehead University
- Abitibi Price
- International Woodworkers of America
- Noranda Forest Products
- Métis National Council
- First Nations of Saskatchewan Forestry Associations
- Mitigonaabe Forestry Resource Management
- Association Mamo Atoskewin Atikamek
- Council of Yukon Indians



**Contact:** Keith Lusk at (819) 994-3815.

## ◆ Public Health Careers in Remote Communities

---

**Start Date:** March 1993

**Completion Date:** October 1993

### **Issue:**

---

There is a chronic shortage of qualified, skilled Aboriginal public health workers to serve Indian, Inuit and Métis communities as well as other remote communities in Canada.

### **Objectives:**

---

- ◆ To undertake a preliminary study to investigate support for phase two which will examine the training and recruitment of Aboriginal public health workers;
- ◆ To define and clarify issues and set the scope of work with respect to phase two; and
- ◆ To involve the major stakeholders and clients in the planning of phase two, in the identification of the expertise needed and in the development of terms of reference and issues to be addressed.

### **Progress:**

---

Following the preliminary study which included a one-day workshop and individual consultations with representatives of Aboriginal health organizations and governments, a report has been produced which will serve as the basis for the proposal for phase two.

### **Participants:**

---

- Canadian Public Health Association
- Canadian Society for Circumpolar Health
- University of Ottawa
- Assembly of First Nations
- Native Women's Association of Canada
- Métis National Council
- Inuit Tapirisat of Canada
- Health and Welfare Canada



**Contact:** Yvon Éthier at (819) 994-6884.

## ◆ Women in Trades and Technology National Network (WITT)

---

**Start Date:** September 1991

**Completion Date:** August 1993

### **Issue:**

---

A national network to address training and adjustment issues for women in trades and technology occupations is needed.

### **Objectives:**

---

- ◆ To investigate and determine effective and appropriate program and training interventions and activities for the industry;
- ◆ To develop a model or series of models that will enable the adjustment committee to help industry meet employment equity objectives and human resource planning needs;
- ◆ To help industry with a forum for resolving issues relating to recruitment, retention, training and development of women in trades and technical and blue collar employment; and
- ◆ To promote the development of appropriate training curricula and training delivery systems.

### **Outcome:**

---

A conference was held in Ottawa in February 1992 to present new approaches and discuss problems women in blue collar occupations experience. WITT is continuing to provide training for women entering these occupations through one-on-one discussions and classroom presentations. A national network is being created to serve women in all areas of Canada; some 34 local WITT groups have been formed. WITT has developed national standards for generic content for WITT courses and is promoting these standards to training institutes, corporations and sector councils.

### **Participants:**

---

- Canadian Construction Association
- Canadian National
- Metro Toronto
- B.C. Hydro
- Saskatchewan community colleges
- Canadian Labour Congress
- Ontario Skills Development
- Simon Fraser University
- Manitoba Apprenticeship Branch
- CARS Council
- WITT local organizations



**Contact:** Gary Greenman at (819) 994-3849.



## ***Seed Funding/Skill Upgrading***

Receiving SEED funding for skill upgrading generally results from recommendations made in a national sector study. Short-term (up to three years) government funding is given to the private sector to kick start national training or training-related initiatives. Costs are shared between the government and the private sector.



## ◆ Canadian Automotive Repair and Service (CARS) Council (SEED)

---

**Start Date:** September 1992  
**Completion Date:** August 1995

### Issue:

---

Major changes in automotive technology have increased the need for technicians and decreased the need for mechanics. Because of a lack of appropriate training and curriculum, there is a shortage of trained technicians.

### Objectives:

---

- ◆ To implement occupational standards for automotive technicians and overcome provincial resistance to changing their curriculum and course length; and
- ◆ To increase the amount of industry-supplied technology to acceptable schools and ensure an equitable distribution of this technology.

### Progress:

---

Three editions of the CARS magazine, *The Insider*, have been published and thousands of copies have been distributed. A new CARS Knowledge Network was established with an office in Toronto to manage donations of equipment to the training institutions. CARS now has a branch to update current job standards and establish new industry job standards in all areas of automotive repair and service training and certification. The United States automotive industry is establishing an entity similar to the CARS Council, and it is working closely with the Ottawa based council.

### Participants:

---

- National Automotive Trades Association
- Association of International Automobile Manufacturers of Canada
- Federation of Automotive Dealers Association of Canada
- Motor Vehicle Manufacturers Association
- Canadian Association of Motive Power Educators



**Contact:** Ron Howell at 994-6999.

# ◆ Canadian Federation of Chefs de Cuisine (CFCC) Certification Program

---

**Start Date:** July 1992

**Completion Date:** March 1994

(A previous IAS agreement was in place from 15 November 1990 to 31 March 1992.)

## **Issue:**

---

A certification program has been developed, and a means to implement it is needed.

## **Objectives:**

---

- ◆ To develop policies, procedures and systems to implement the national chefs de cuisine certification program across Canada; and
- ◆ To monitor and evaluate this program.

## **Progress:**

---

The program has been successfully launched, and policies, procedures and systems to implement the national chefs de cuisine certification program have been developed. Examinations for the certification program are held in major cities across Canada on a regular basis and are being planned in other areas.

## **Participants:**

---

- Members of the Canadian Federation of Chefs de Cuisine



**Contact:** Sigrid Looye at (819) 994-2614.

## ◆ Canadian Plastics Training Centre

---

**Start Date:** January 1993

**Completion Date:** March 1996

### Issue:

---

The industry has identified a shortage of skilled workers in the plastics processing sector.

### Objectives:

---

- ◆ To create an industry-sponsored plastics training centre to improve and develop the skills of workers in the plastics industry;
- ◆ To provide competency or performance-based modular training which has been approved by the plastics industry; and
- ◆ To respond to technological advantages and industry needs by maintaining training modules at state-of-the-art levels.

### Progress:

---

The centre began its courses in plastics injection moulding in August 1993. Week-end seminars start in September. Curricula for other programs including supervisory and managerial training is under development. The centre will also develop courses on issues related to recycling. It will provide career planning for employees in the plastics industry and develop a distance learning program.

### Participants:

---

- Ontario Federation of Labour
- Society of Plastics Industry of Canada



**Contact:** Nicole Darveau at (819) 994-3921.



## ◆ Canadian Professional Logistics Institute (Skills Upgrading)

---

**Start Date:** September 1992  
**Completion Date:** August 1995

### Issues:

---

Industry problems include the shortage of workers trained in critical skills, the high turnover rate among entry-level and experienced staff, and the lack of mobility. There is also concern over the availability, content, cost and quality of educational and training programs. Co-ordination among responsible organizations is needed to train and to educate current and future logistics practitioners. Also, public awareness of the role of logistics in the Canadian economy is low.

### Objectives:

---

- ◆ To develop national skill standards in logistics to provide benchmarks for employers and employees;
- ◆ To improve skills in logistics by providing standards of competency at all levels of employment;
- ◆ To provide comprehensive education and training through partnerships between industry and educational institutions; and
- ◆ To deliver training programs nationally and regionally.

### Progress:

---

The Institute's program for developing its products and services, outlined in *Building Prosperity — Human Resource Planning for Logistics in Canada*, began in the fall of 1992. The process is under way to deliver comprehensive professional development programs in education, training and supervised work experiences and to assess and certify the professional competence of logistics practitioners.

### Participants:

---

- Canadian Association of Customs Brokers
- Canadian Association of Logistics Management
- Canadian Association of Production and Inventory Control
- Canadian Association of Warehousing and Distribution Services
- Canadian Council of Materials Association
- Canadian Industrial Transportation League
- Canadian Institute of Customs Brokers
- Canadian Institute of Traffic and Transportation
- Canadian International Freight Forwarders Association
- Chartered Institute of Transport
- Society of Logistics Engineers
- Canadian Materials Management Society



**Contact:** Sigrid Looye at (819) 994-2614.

## ◆ Canadian Restaurant and Foodservices Association (CRFA) Certification Program

---

**Start Date:** January 1992

**Completion Date:** December 1993

### Issue:

---

Assistance is needed to implement certification programs (developed by Innovations).

### Objective:

---

- ◆ To implement programs of occupational standards and certification for foodservices managers and advanced foodservices managers across the country.

### Progress:

---

Phase one of this project was supported through an IAS agreement, and phase two is supported through a skills upgrading agreement. The occupational standards and certification programs have been successfully launched. As of September 1993, some 482 candidates have enrolled in and 248 have graduated from the certified foodservices manager program. Thirty-eight candidates have enrolled in, and 26 have graduated from, the advanced foodservices manager program.

### Participants:

---

- Members of the Canadian Restaurant and Foodservices Association



**Contact:** Sigrid Looye at (819) 994-2614.

# ◆ Canadian Steel Trades and Employment Congress (CSTEC) (Skills Upgrading)

---

**Start Date:** April 1993

**Completion Date:** March 1996

## Issue:

---

To address strategic training needs through an industry-wide human resource strategy in response to the continuing technological changes in the workplace and the adaptation of employers to a more global, competitive environment.

## Objectives:

---

- ◆ To increase the private sector's investment in training existing workers; and
- ◆ To provide improved technical and associated skills training to the work force.

## Progress:

---

Member companies are presently submitting training proposals for the skill upgrading of employees to CSTEC'S Human Resource Committee. Initial training of some participants has begun.

## Participants:

---

- Canadian steel manufacturing companies who are members of CSTEC
- United Steelworkers of America, Canadian locals



**Contact:** George Nakitsas, Executive Director, CSTEC, at (416) 480-1797

or Keith Lusk, Senior Industrial Consultant, at (819) 994-3815.

## ◆ Software Council Skills Upgrading

---

**Start Date:** October 1993

**Completion Date:** October 1996

### **Issue:**

---

The sector study on the software industry identified a critical, and worsening, skills crisis among software workers. The skills of those already working were increasingly seen as inadequate, and employers face a substantial challenge in addressing this problem.

### **Objectives:**

---

- ◆ To upgrade and renew the skills of the people in all segments of Canada's software industry;
- ◆ To form over 150 partnerships between business and educators to create a culture and infrastructure for continuous learning;
- ◆ To build on existing professional and training standards;
- ◆ To use technology-based training to improve access to training and to serve the population in a flexible manner;
- ◆ To ensure employment equity benefits; and
- ◆ To train 15,000 workers for approximately 60,000 training days.

### **Progress:**

---

The Software Human Resource Council was formed in September 1992 following the completion of the sector study in March of 1992.

### **Participants:**

---

- Canadian Information Processing Society
- Canadian Advanced Technology Association
- Information Technology Association of Canada
- Representatives from college and university communities.



**Contact:** Sara Hamilton at (819) 994-6605.





## *Sector Councils*

A Sector Council is usually established as a result of a sector study and may be used to assist sectors not already structured. They are joint employer–employee organizations that provide a neutral decision-making forum for labour and management to determine human resource issues within the sector and to develop and implement a sectoral human resource strategy.



## ◆ Automotive Parts Manufacturing

---

**Start Date:** August 1992

**Completion Date:** July 1995

### **Issue:**

---

A need for standardized skill upgrading and literacy training has been identified.

### **Objective:**

---

- ◆ To develop and deliver training for workers in the automotive parts industry.

### **Progress:**

---

In its first year of operation, the Automotive Parts Sectoral Training Council developed a plan for specific skill upgrading. Funding for training activities was made available through the federal and Ontario provincial governments. The training agreement was signed at the end of September 1992. Preliminary work to develop the curriculum has been completed. The council began delivering the pilot training program in March 1993 in the Kitchener-Waterloo, Mississauga-Oakville and Oshawa-Peterborough areas. A full-scale launch of the training program across the country takes place in the fall of 1993.

### **Participants:**

---

- Woodbridge Group
- Automotive Parts Manufacturers' Association
- Canadian Auto Workers
- Ontario Federation of Labour
- Hayes-Dana Inc.
- General Motors



### **Contacts:**

**HRL:** Ron Howell at (819) 994-6999

**Industry:** Mel Soucie, Co-Managing Director  
Automotive Parts Sectoral Training  
Council

Tel: (416) 477-6909

Fax: (416) 477-4324

# ◆ Canadian Automotive Repair and Service Institute

---

**Start Date:** November 1991

**Completion Date:** November 1994

## Issue:

---

Major changes in automotive technology have increased the need for technicians and decreased the need for mechanics. Because of a lack of appropriate training and curriculum, there is a shortage of trained technicians.

## Objectives:

---

- ◆ To provide members with professional development opportunities and improved status;
- ◆ To demonstrate the range of rewarding career choices in the automotive repair and service field as well as other opportunities in the automotive aftermarket;
- ◆ To address training, upgrading, recruitment, retention and standardized certification in the sector (activities would centre on a system of graded membership categories with progression through a certified testing regime and regular requalification); and
- ◆ To offer benefit plans to its members, such as group insurance, a professional development magazine and discounts.

## Progress:

---

An information/membership drive has just been completed across Canada. A human resource forum for the collision repair segment of the industry was held in September in Toronto.

## Participants:

---

- Nine worker representatives
- CARS Council (representing employers)



### Contacts:

**HRL:** Ron Howell at (819) 994-6999

**Industry:** Keith Lancaster, Executive Director  
Canadian Automotive Repair and  
Service Institute  
Tel: (613) 782-2402  
Fax: (613) 782-2228

## ◆ Canadian Automotive Repair and Service (CARS) Council

---

Date: self-sufficient

### Issues:

---

The need for standardized training of technicians in the automotive repair and service industry has been determined. Standards must be maintained once they have been established.

### Objective:

---

- ◆ To undertake innovative approaches to managing the human resource and training issues in the Canada automotive aftermarket.

### Progress:

---

A national training standards branch now exists to establish industry standards in all areas of training and certification. An industry agreement has been signed between CARS in Canada and the National Institute for Automotive Service Excellence (ASE) in Washington, D.C. The objective of the agreement is to establish an international standard of excellence recognizing the training and abilities of technicians in the automotive repair and service industry.

CARS and the Canadian Association of Motive Power Educators (a coalition of institutes that provide training to Canadian industries involved in transportation) have formed the Canadian Automotive Repair and Service Council. It has established the Knowledge Network in Markham, Ontario, with training for trainers, sharing of information and managing donations of industry equipment.

The United States automotive industry is in the process of establishing an entity similar to the CARS Council.

### Participants:

---

- The Motor Vehicle Manufacturers Association of Canada
- Association of International Automobile Manufacturers of Canada
- Canadian Association of Motive Power Educators
- Federation of Automobile Dealer Associations of Canada
- National Automotive Trades Association
- CARS Institute, which represents workers



#### Contacts:

HRL: Ron Howell at (819)994-6999

Industry: Michael McGrath, President  
Canadian Automotive Repair and  
Service Council

Tel: (613) 782-2402

Fax: (613) 782-2228



## ◆ Canadian Aviation Maintenance Council

---

**Start Date:** October 1992

**Completion Date:** October 1995

### Issue:

---

The Canadian aviation maintenance industry has established a permanent joint human resource council in response to the numerous business, regulatory and technological challenges currently facing the industry.

### Objectives:

---

- ◆ To improve the competitiveness of the industry by promoting the development of improved human resource standards and practices;
- ◆ To enhance joint participation of both employer and employee groups by encouraging action on all levels, by all stakeholders in the industry;
- ◆ To increase the number of newly trained workers entering the field to accommodate industry growth and to replace retiring workers; and
- ◆ To standardize and upgrade worker qualifications by defining occupational standards for the industry, establishing training programs for occupations, recruiting and retraining new entrants, and developing mechanisms for industry-wide human resource planning on an ongoing basis.

### Progress:

---

The council established three ad hoc subcommittees to handle communications, accreditation and certification, and finance. Subcommittees have also been established to undertake curriculum and occupational standards development. Occupational standards have been developed for two aviation maintenance occupations: structural repair technician and gas turbine engine repair and overhaul technician. Core curricula for both these occupations are currently under development. In addition, occupational standards for avia-

tion welding technician, non-destructive testing technician and aviation machinist are nearing completion. An accreditation and registration committee has been formed to establish accreditation for education programs and registration for industry workers.

### Participants:

---

- Aerospace Industries Association of Canada
- Air Transport Association of Canada
- Canadian Aircraft Maintenance Engineers Association
- Canadian Auto Workers
- Canadian Business Aircraft Association
- International Association of Machinists and Aerospace Workers



### Contacts:

**HRL:** John Zenko at (819) 994-1039

**Industry:** Daniel Verreault, Executive  
Director Canadian Aviation  
Maintenance Council  
Tel: (613) 727-8272  
Fax: (613) 727-7018

## ◆ Canadian Professional Logistics Institute (Council)

---

**Start Date:** September 1992

**Completion Date:** August 1995

### Issues:

---

The industry's problems include a shortage of skills and people; problems with the availability, cost and quality of educational and training programs; a lack of a standard curriculum; a rapid turnover of entry-level and experienced staff; and management practices that are at odds with emerging trends in human resource management.

The Canadian Professional Logistics Institute is a cross-sectoral human resource council for current and future practitioners of the many occupations that make up the logistics industry. The Institute will co-ordinate and resolve human resource issues.

### Objectives:

---

- ◆ To provide and implement logistics occupational and skill benchmarks for employers and employees in all segments of the Canadian labour market;
- ◆ To improve skills by providing standards of competency at all levels of employment;
- ◆ To provide comprehensive education and training in logistics, through partnerships between industry and education, which will be delivered nationally and regionally in both English and French; and
- ◆ To raise awareness of career and employment opportunities in logistics.

### Progress:

---

The Logistics Institute's business plan, *Building Prosperity — Human Resource Planning and Business Planning for Logistics in Canada*, is being implemented. Five standing committees are in place: accreditation, corporate structure and rules, membership services and human resource supply, professional development and standards, and public awareness and marketing. The Institute plans to have fully qualified and certified professional members by 1994.

### Participants:

---

- Canadian Association of Logistics Management
- Canadian Association of Warehousing and Distribution Services
- Canadian Institute of Traffic and Transportation
- Canadian Council of Materials Association
- Canadian International Freight Forwarders Association
- Canadian Institute of Customs Brokers
- Canadian Association of Product and Inventory Control
- Chartered Institute of Transport
- A retired union executive and a professor of logistics are also on the Board of Directors



### Contacts:

**HRL:** Sigrid Looye at (819) 994-2614

**Industry:** Victor Deyglio, Executive Vice-President  
Canadian Professional Logistics Institute  
Tel: (416) 363-3005  
Fax: (416) 363-5698

## ◆ Canadian Steel Trade And Employment Congress (CSTEC) (Human Resources Committee)

---

**Start Date:** February 1993  
**Completion Date:** January 1996

### **Issue:**

---

CSTEC has created a national body known as the Human Resources Committee to set policy and to develop and implement training in the Canadian steel industry.

### **Objectives:**

---

- ◆ To establish the Human Resources Committee to double the training received by the currently employed work force over a three-year period. The training program will contain a mix of industry- and college-driven curricula; and
- ◆ To put into place a financial plan that will enable this committee to be self-sufficient by the fourth full year of operation.

### **Progress:**

---

The committee is presently in operation, and initial meetings have been held to plan activities for the term of the agreement.

### **Participants:**

---

- Canadian Steel Manufacturing Companies
- United Steelworkers of America



#### **Contacts:**

**HRL:** Keith Lusk, Senior Industrial Consultant, at (819) 994-3815.

**Industry:** George Nakitsas, Executive Director  
Canadian Steel Trade and Employment Congress  
Tel: (416) 480-1797  
Fax: (416) 480-2986

## ◆ Canadian Trucking Human Resource Council

---

**Start Date:** September 1993

**Completion Date:** September 1996

### Issues:

---

There is a lack of properly trained truck drivers to meet future needs of the industry. Quality training programs and consistent recruiting practices are needed.

### Objectives:

---

- ◆ To implement a permanent secretariat and infrastructure (including incorporation);
- ◆ To establish permanent committees such as training, national/provincial relations, etc.; and
- ◆ To develop a communications and marketing plan.

### Progress:

---

The Joint Human Resources Committee of the Canadian Trucking Industry has just received approval to proceed with the establishment of the Canadian Trucking Human Resource Council.

The national body will form a network of regionally based IAS committees for the trucking industry, to ensure a coordinated approach to implement national occupational standards for the occupation and to assist with other national human resource development objectives.

### Participants:

---

- Canadian Trucking Association
- Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers
- Private Motor Truck Council of Canada
- Canadian Conference of Teamsters
- Com-Car Owner-Operators Association



### Contacts:

**HRL:** John Zenko at (819) 994-1039

**Industry:** G. Bélanger  
Canadian Trucking Association  
Tel: (613) 236-9426  
Fax: (613) 563-2701

P. Deschamps  
Teamsters Canada  
Tel: (514) 682-5521  
Fax: (514) 681-2244

# ◆ Sectoral Skills Council of the Electrical and Electronic Manufacturing Industry

---

**Start Date:** July 1990

**Completion Date:** July 1995

## Issues:

---

Issues of concern to the industry include human resource development and training, technological change and globalization of markets.

## Objectives:

---

- ◆ To provide a forum where business and labour can discuss human resource issues facing the industry outside the collective bargaining process;
- ◆ To represent the industry on human resource issues;
- ◆ To communicate the industry's views on human resource issues to other parties (e.g., education, government); and
- ◆ To administer, co-ordinate and guide the sectoral training fund.

## Progress:

---

At the end of August 1993, the sectoral training fund had a membership of 54 joint workplace-training committees representing close to 26,000 employees and had a value of more than \$8 million. An industry education secretariat is being developed to create synergy between the electrical and electronic industry and Ontario community colleges. The secretariat will offer staff exchanges between institutions and industry, establish and operate a sectoral speakers bureau, and facilitate other joint industry institution activities. A workplace reorganization project is also under way to develop and implement an industry response to workplace reorganization and restructuring in electrical/electronic manufacturing.

## Participants:

---

- Square D Canada
- Asea Brown Boveri Inc.
- United Steelworkers of America
- Communications and Electrical Workers of Canada
- International Brotherhood of Electrical Workers
- Honeywell Limited
- Gennum Corporation
- Camco Inc.
- Westinghouse Canada



## Contacts:

**HRL:** André Loranger at (819) 994-6344

**Industry:** Greg Murtagh, Executive Director  
Sectoral Skills Council of the  
Electrical and Electronic  
Manufacturing Industry  
Tel: (613) 567-3036  
Fax: (613) 567-3195



## ◆ Environment Industry

---

**Start Date:** May 1993

**Completion Date:** April 1996

### Issues:

---

The environment industry is a new and rapidly growing segment of the Canadian economy. This growth has led to an increasing demand for individuals with environmental skills and training. As a result, the shortage of qualified individuals has been identified as a major impediment to the industry's growth and increased competitiveness.

### Objectives:

---

- ◆ To ensure an adequate supply of people with appropriate skills and knowledge to meet the environmental needs of the public and private sectors. This will be accomplished by:
- ◆ Working to attract young people entering the work force and workers shifting from declining industries or fields; and
- ◆ Assisting in the development and employment of programs, courses and other tools to provide people with the capabilities to carry out the requirements of their environmental industry jobs.

### Progress:

---

This group is in the first year of its three-year operational phase. Discussions have begun regarding development of occupational standards, and regions will be kept informed as this process unfolds. A proposal to HRLC for financial support in this specific area is expected to be submitted soon.

### Participants:

---

- Canadian Environment Industry Association (Ontario)
- Canadian Environment Industry Association (National)
- Laidlaw Inc.
- Association of Canadian Community Colleges
- Environmental Services Association of Alberta
- Canadian Environment Industry Association (British Columbia)
- Chemical Institute of Canada
- Canadian Council of Professional Engineers
- Ontario Hydro
- University of Victoria
- Porter Dillon Limited
- Association Québécoise des techniques de l'eau
- Manitoba Environment Industry Association
- Newfoundland Environment Industry Association
- Canadian Council of Ministers of the Environment
- ADI Limited
- Special Waste Services Association of Saskatchewan
- Association of Universities and Colleges of Canada
- AFL-CIO (Organized Labour)
- L'Association des entrepreneurs de services en environnement du Québec



### Contacts:

**HRL:** Bob Porter at (819) 953-7430.

**Industry:** Grant Trump, Executive Director  
Canadian Council for Human  
Resources in the Environment  
Industry  
Tel: (403) 233-0748  
Fax: (403) 269-9544

## ◆ Forum for International Trade Training (FITT)

---

**Start Date:** January 1993

**Completion Date:** December 1996

### Issues:

---

To become more globally competitive, Canadian industries need to develop cross-sectoral international trade and export skills. Studies conducted by Foreign Affairs and HRD found that businesses want hands-on, flexible training. There is also a critical need for skill standards and certification to be developed in the area of international trade.

### Objectives:

---

- ◆ To promote awareness of international trade potential, to assess trade preparedness and to recognize key skill needs for international trade; and
- ◆ To design programs in both official languages that will focus on the skills and knowledge needed to work successfully in international trade.

### Progress:

---

Four training programs FITTskills, TradeFITT, GeoFITT and SectorFITT are at varying stages of development. GeoFITT (Mexico), providing companies with the necessary preparation for trading in Mexico, is being delivered in November 1993. The FITTskills program gives operational staff of a company a better understanding of key skill areas. Pilot projects of four FITTskills modules (trade finance, global entrepreneurship, international marketing and international trade distribution) are complete. Pilots for the remaining four modules of FITTskills begin in January 1994. Delivery of the TradeFITT program, giving managers a strategic overview of international trade, is planned for the spring of 1994. SectorFITT will provide customized training developed in collaboration with individual industry associations to meet precise trade needs of specific industry sectors. Development of this program will continue through 1994.

### Participants:

---

- Canadian Exporters' Association
- Canadian Manufacturers' Association
- Canadian Importers' Association
- National Logistics Coordinating Organization
- World Trade Centre
- Canadian Chamber of Commerce
- Canadian Federation of Labour
- Canadian Professional Sales Association



### Contacts:

**URL:** Sigrid Looye at (819) 994-2614

**Industry:** Colette Tremblay  
Forum for International Trade  
Training (FITT)  
Tel: (613) 230-3553  
Fax: (613) 230-6808

# ◆ Impression 2000 Graphic Arts Training Council

---

**Start Date:** November 1992

**Completion Date:** November 1995

## Issues:

---

Human resource issues include the massive and rapid technological change in the prepress sector of the industry. Consequent market and occupational changes have resulted in the need for training and retraining, for upgrading of skills and skill development among management and workers and for national occupational standards.

## Objectives:

---

- ◆ To establish a structure which ensures that the council is accessible to individuals, management, industry organizations, labour and educational institutions from all parts of Canada;
- ◆ To promote increased investment in retraining by the private sector, including upgrading and professional development of current employees;
- ◆ To promote the development of quasi standards in the industry and in educational institutions;
- ◆ To improve access to on-the-job training, to widen the variety of courses available and to improve the quality and increase the relevance of current training;
- ◆ To provide a central system to collect and disseminate data on labour force information and job openings across Canada to promote employment for the unemployed in the industry; and
- ◆ To promote and encourage employment equity.

## Progress:

---

During the last five months, the Graphic Arts Training Council has identified the directions to take over the next three years. It has identified eight projects including standards setting, educational videos, training for trainers, management training and data-base development. The standards setting project and the educational video are completed. The data-base development project is under way.

## Participants:

---

- Graphic Communications International Union
- Printing, Publishing and Media Workers Sector of the Communications Workers of America
- Canadian Printing Industries Association
- Quebecor Printing Inc.
- Prairie Graphics Ltd.
- Dartmouth Free Press



## Contacts:

**HRL:** André Loranger at (819) 994-6344

**Industry:** Pam Menchions, Executive Director  
Impression 2000 Graphic Arts  
Training Council

**Tel:** (416) 621-2619

**Fax:** (416) 621-2691

# ◆ Software Human Resource Council

---

**Start Date:** April 1993

**Completion Date:** March 1996

## Issues:

---

Industry problems include a shortage of software industry workers, a shortage of skilled in-house software workers, a lack of a clear identity and definition of the industry, a failure of employers to address the existing human resource problems and a poor strategic view of the human resource issues by policy makers.

## Objective:

---

- ◆ To provide a forum for industry, workers, educators and government to address the human resource issues facing software workers and employers in Canada.

## Progress:

---

Six working groups have been formed, each focusing on a specific issue which arose from the initial sector study and the round table conference held in June 1992. Together these working groups have improved the definition and image of software workers, increased the supply and quality of workers entering the software work force, integrated education and training, redressed the skill gap among in-house software workers, tracked changes in labour and skill demand, and promoted certification and national standards. The skills upgrading proposal was prepared and submitted to HRLC.

## Participants:

---

- Canadian Information Processing Society (CIPS)
- Canadian Advanced Technology Association
- Information Technology Association of Canada
- Education representatives



### Contacts:

**HRL:** Sara Hamilton at (819) 994-6605

**Industry:** Paul Hession, Executive Director  
Software Human Resource Council  
Tel: (416) 861-9300  
Fax: (416) 861-9354

## ◆ Developmental Projects

---

The following sectors or cross-sectoral groups are studying the feasibility of establishing permanent bodies to address human resource development and training needs.

- ◆ Canadian Grocery Producers Forum
- ◆ Joint Human Resources Committee of the Textile Industry
- ◆ Western Wood Products Forum
- ◆ Canadian Engineering Human Resource Planning Committee
- ◆ Canadian Technicians and Technologists Human Resource Planning Committee
- ◆ National Sectoral Council for Culture
- ◆ Canadian Marine Transportation Industry
- ◆ Tourism Industry Association of Canada
- ◆ Canadian Horticulture Council
- ◆ Women in Trades and Technology
- ◆ Geomatics
- ◆ Canadian Council of Sector Councils

During this period of study the sectors or groups:

- Assess long-term commitment from the private sector;
- Prepare a strategic plan and a business plan which addresses the self-sufficiency issue;
- Develop the infrastructure model; and
- Develop a communications strategy.



**Contact:**

**HRL:** Shirley Dyck at (819) 953-3701.







## ◆ Projets à l'étude

- Les secteurs ou groupes de secteurs ci-dessous étudient la possibilité d'établir des structures permanentes pour aborder les questions liées au perfectionnement des ressources humaines et aux besoins de formation qui les touchent.
- ◆ Forum canadien des fabricants de produits alimentaires
  - ◆ Comité mixte des ressources humaines de l'industrie textile
  - ◆ Western Wood Products Forum
  - ◆ Comité de planification des ressources humaines de l'industrie canadienne du génie
  - ◆ Comité de planification des ressources humaines pour les techniciens et technologues canadiens
  - ◆ Conseil sectoriel national de la culture
  - ◆ Conseil national sur la formation maritime
  - ◆ Association de l'industrie touristique du Canada
  - ◆ Conseil canadien de l'horticulture
  - ◆ Les femmes dans les métiers et les technologies
  - ◆ Géomatique
  - ◆ Conseil canadien des conseils sectoriels
- ◆ Au cours de l'exercice, chacun des secteurs a :
- ◆ évalué l'engagement à long terme du secteur privé;
  - ◆ préparé un plan stratégique et un plan général sur la question de l'autonomie financière;
  - ◆ élaboré un modèle d'infrastructure; et
  - ◆ élaboré une stratégie de communication.



Personne-ressource :

DRH : Shirley Dyck, (819) 953-3701.

## ◆ Conseil des ressources humaines du logiciel

### Participants :

- L'Association canadienne de l'informatique
- Association canadienne de technologie de pointe
- Association canadienne de la technologie informatique
- Représentants du monde de l'enseignement

### Personnes-ressources :

**DRH :** Sara Hamilton, (819) 994-6605  
**Industrie :** Paul Hession, directeur exécutif  
 Conseil des ressources humaines  
 du logiciel  
 Téléphone : (416) 861-9300  
 Télécopieur : (416) 861-9354



### Questions-clés :

Date de début : avril 1993  
 Date de fin : mars 1996

Les problèmes de l'industrie comprennent une pénurie de travailleurs du logiciel, une pénurie de travailleurs du logiciel internes qualifiés, le manque de clarté et de définition de ce qu'est l'industrie, l'échec des employeurs à régler les problèmes existants en matière de ressources humaines et la vision stratégique restreinte des décideurs face aux ressources humaines.

### But :

◆ Créer une tribune qui permette à l'industrie, aux travailleurs, aux enseignants et au gouvernement de trouver des solutions aux problèmes des employeurs et des travailleurs de l'industrie canadienne du logiciel en matière de ressources humaines.

### État d'avancement :

On a formé six groupes de travail, chacun axé sur une question précise tirée de l'étude sectorielle initiale et de la table ronde tenue en juin 1992. Ensemble, ces groupes ont amélioré la définition et l'image des travailleurs du logiciel, accru l'offre et la qualité des nouveaux venus dans l'industrie, intégré la formation et l'enseignement général, réduit les écarts de compétences chez les travailleurs en place, cerné les changements dans la demande de main-d'œuvre et de compétences et fait la promotion de la reconnaissance professionnelle et de l'élaboration de normes nationales. La proposition visant le perfectionnement des compétences a été préparée et présentée à DRH.

# ◆ Le Conseil de formation des arts graphiques Impression 2000

## État d'avancement :

Le Conseil de formation des arts graphiques est en place depuis cinq mois et a commencé à définir son orientation pour les trois prochaines années. Huit projets doivent être entrepris, dont l'établissement de normes, la création de vidéos éducatifs, la formation de formateurs, la formation en gestion et l'élaboration d'une base de données. Le projet d'établissement de normes et le vidéo éducatif sont terminés. Le projet d'élaboration de base de données est en cours.

## Participants :

- Syndicat international des communications graphiques
- Secteur des travailleurs de l'imprimerie, de l'édition et des médias en communication de l'Amérique du Nord
- Association canadienne de l'imprimerie
- Groupe Québecor inc.
- Prairie Graphics Ltd.
- Dartmouth Free Press



## Personnes-ressources :

DRH : André Lorange (819) 994-6344  
Industrie : Pam Menchions, directrice exécutive  
Le Conseil des arts graphiques  
Impression 2000  
Téléphone : (416) 621-2619  
Télécopieur : (416) 621-2691

## Questions-clés :

Les questions de ressources humaines qui préoccupent l'industrie des arts graphiques comprennent les changements technologiques rapides et radicaux du sous-secteur de la composition et du montage. Les changements commerciaux et professionnels ont fait naître le besoin de former, de recycler et de perfectionner les compétences des gestionnaires et des travailleurs et d'élaborer des normes professionnelles nationales.

## Buts :

- ◆ Structurer le conseil de manière à le rendre accessible aux individus, au patronat, aux organisations industrielles, aux syndicats et aux établissements scolaires de tout le Canada.
- ◆ Favoriser l'investissement du secteur privé dans la formation, y compris le recyclage et le perfectionnement des compétences des employés en place.
- ◆ Promouvoir l'élaboration de quasi-normes dans l'industrie et dans les établissements scolaires.
- ◆ Accroître la disponibilité de la formation en milieu de travail et la gamme des cours offerts et améliorer la qualité et la pertinence de la formation actuelle.
- ◆ Recueillir des données sur la main-d'œuvre et les offres d'emploi dans tout le Canada en un lieu central et les diffuser aux chômeurs de l'industrie afin de favoriser leur retour au travail.
- ◆ Promouvoir et encourager l'équité en matière d'emploi.

Date de début : novembre 1992  
Date de fin : novembre 1995



# ◆ Forum pour la formation en commerce international (FITT)

programme CommerceFITT, qui vise à donner aux gestionnaires un aperçu stratégique du commerce international, devrait avoir lieu au printemps 1994. Dans le cadre du programme SecateurFITT, on offrira une formation personnalisée, élaborée en collaboration avec certaines associations industrielles pour répondre aux besoins commerciaux précis de certains secteurs. L'élaboration de ce programme se poursuivra tout au long de l'année 1994.

## Participants :

- Association des exportateurs canadiens
- Association des manufacturiers canadiens
- Association des importateurs canadiens inc.
- Institut canadien des professionnels de la logistique
- Centres mondiaux de commerce
- Chambre de commerce du Canada
- Fédération canadienne du travail
- Association canadienne des professionnels de la vente



## Personnes-ressources :

DRH : Signe Looye, (819) 994-2614  
Industrie : Collette Tremblay  
Forum pour la formation en commerce international (FITT)  
Téléphone : (613) 230-3553  
Télécopieur : (613) 230-6808

Date de début : janvier 1993  
Date de fin : décembre 1996

## Questions-clés :

Le projet vise à aider l'industrie canadienne à accroître sa compétitivité sur les marchés mondiaux en développant ses compétences en matière de commerce international et d'exportation. Selon des études menées par le ministère des Affaires extérieures et du Commerce international, les entreprises désirent obtenir une formation sur le tas à la fois pratique et souple. Il existe aussi un besoin pressant d'élaborer des normes et un système de reconnaissance professionnelle en commerce international.

## Buts :

- ◆ Favoriser l'éveil aux possibilités commerciales à l'étranger et évaluer la capacité à livrer concurrence sur les marchés mondiaux et la reconnaissance des compétences-clés nécessaires au commerce international.
- ◆ Concevoir, dans les deux langues officielles, des programmes d'études axés sur les compétences et sur les connaissances nécessaires pour exceller sur les marchés mondiaux.

## État d'avancement :

Quatre programmes de formation (FITTabilité, CommerceFITT, GéoFITT et SecateurFITT) sont à différents stades d'élaboration. Le programme GéoFITT (au Mexique), qui prépare les entreprises au commerce avec le Mexique, est offert depuis novembre 1993. Le programme FITTabilité permet au personnel opérationnel des entreprises de mieux comprendre les principaux domaines de compétence. Les projets-pilotes visant quatre modules FITTabilité (finances commerciales, esprit d'entreprise dans une perspective mondiale, marketing international et réparation du commerce international) sont terminés. Ceux qui visent les quatre autres modules FITTabilité commenceront en janvier 1994. La prestation du

Date de début : mai 1993  
Date de fin : avril 1996

Questions-clés :

L'industrie de l'environnement est un sous-secteur en pleine croissance de l'économie canadienne. Cette croissance a donné lieu à une demande accrue de personnes possédant des compétences et une formation en écologie. Par conséquent, la pénurie de personnes qualifiées a été identifiée comme un obstacle important à la croissance et à la compétitivité accrue de l'industrie.

Buts :

S'assurer qu'il existe un nombre suffisant de personnes dotées des compétences et des connaissances appropriées pour répondre aux besoins des secteurs public et privé en matière d'environnement. Pour cela, il faudra :

◆ Tenter d'attirer les jeunes qui entrent sur le marché du travail ainsi que les travailleurs en provenance d'industries ou de domaines en déclin.

◆ Aider à élaborer et à mettre en oeuvre des programmes, des cours et d'autres outils visant à donner aux gens les moyens de répondre aux exigences de leur emploi dans l'industrie de l'environnement.

État d'avancement :

Le groupe en est à la première de ses trois années d'activité. On a commencé à discuter de l'élaboration de normes professionnelles, et les régions seront tenues au courant des progrès réalisés. Une proposition demandant l'aide financière de DRH dans ce contexte doit être présentée bientôt.



Personnes-ressources :

- Association canadienne des industries de l'environnement (Ontario)
- Association canadienne des industries de l'environnement (échelle nationale)
- Laidlaw Inc.
- Association des collèges communautaires du Canada
- Environmental Services Association of Alberta
- Canadian Environment Industry Association (Colombie-Britannique)
- Institut de chimie du Canada
- Le Conseil canadien des ingénieurs
- Ontario Hydro
- Université de Victoria
- Porter Dillon Limited
- Association québécoise des techniques de l'eau
- Manitoba Environment Industry Association
- Newfoundland Environment Industry Association
- Canadian Council of Ministers of the Environment
- ADI Limited
- Special Waste Services Association of Saskatchewan
- Association des universités et collèges du Canada
- AFL-CIO (main-d'oeuvre syndiquée)
- L'Association des entrepreneurs de services en environnement du Québec

Participants :

DRH : Bob Porter, (819) 953-7430  
Industrie : Grant Trump, directeur exécutif  
Conseil canadien des ressources humaines dans l'industrie de l'environnement  
Téléphone : (403) 233-0748  
Télécopieur : (403) 269-9544

# ◆ Conseil sectoriel sur les compétences dans l'industrie des appareils électriques et électroniques

## Participants :

- Square D Canada
- Assea Brown Boveri inc.
- Métallurgistes unis d'Amérique
- Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada
- Fraternité internationale des ouvriers en électricité
- Honeywell Ltd.
- Gannum Corporation
- Camco inc.
- Westinghouse Canada

## Personnes-ressources :

**DRH :** André Lorranger (819) 994-6344  
**Industrie :** Greg Murrigh, directeur exécutif  
 Conseil sectoriel de formation professionnelle de l'industrie de fabrication d'équipement électrique et électronique  
 Téléphone : (613) 567-3036  
 Télécopieur : (613) 567-3195.

**Date de début :** juillet 1990  
**Date de fin :** juillet 1995

## Questions-clés :

L'industrie se préoccupe entre autres du perfectionnement et de la formation de ses ressources humaines, des changements technologiques et de la mondialisation des marchés.

## Buts :

- ◆ créer une tribune où l'on puisse discuter des questions de ressources humaines dans l'industrie et qui réunisse le patronat et les syndicats en dehors du processus des conventions collectives;
- ◆ représenter l'industrie en matière de ressources humaines;
- ◆ transmettre aux autres intervenants (p. ex., les établissements scolaires et le gouvernement) le point de vue officiel de l'industrie en matière de ressources humaines;
- ◆ administrer, coordonner et diriger le fonds sectoriel de formation.

## État d'avancement :

À la fin août 1993, un fonds sectoriel de formation de plus de 8 millions de dollars desservait 54 comités conjoints de formation en milieu de travail représentant près de 26 000 employés. On est en train d'élaborer un projet de secrétariat entre l'industrie et les collèges communautaires de l'Ontario dans le but de créer une synergie entre les deux groupes. Le projet comporte des échanges de personnel entre les collèges et l'industrie et vise l'établissement et l'exploitation d'un bureau de conférenciers sectoriel et le soutien d'autres activités conjointes. On lance également un projet de restructuration du milieu de travail visant à élaborer et à mettre en oeuvre une solution industrielle aux questions de réorganisation et de restructuration dans le domaine de la fabrication d'appareils électriques et électroniques.

# ◆ Conseil des ressources humaines dans l'industrie canadienne du camionnage

## Participants :

- Association canadienne du camionnage
- Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers
- Association canadienne du camionnage d'entreprise
- Conférence canadienne des teamsters
- ComCar Owner-Operators' Association



## Personnes-ressources :

**DRH :** John Zenko, (819) 994-1039  
**Industrie :** G. Bélanger  
 Association canadienne du camionnage  
 Téléphone : (613) 236-9426  
 Télécopieur : (613) 563-2701  
**P. Descamps**  
 Teamsters Canada  
 Téléphone : (514) 682-5521  
 Télécopieur : (514) 681-2244

## Questions-clés :

Il y a pénurie de camionneurs adéquatement formés pour faire face aux besoins futurs de l'industrie. Des programmes de formation de qualité et des méthodes de recrutement cohérentes sont nécessaires.

## Buts :

- ◆ Mettre en oeuvre un secrétariat et une infrastructure permanents (y compris la constitution en société).
- ◆ Créer des comités permanents sur la formation ou les relations fédérales-provinciales, par exemple.
- ◆ Elaborer une stratégie de communication et de marketing.

## État d'avancement :

Le comité mixte sur les ressources humaines dans l'industrie canadienne du camionnage vient de recevoir l'autorisation de créer le Conseil canadien des ressources humaines du camionnage.

Cet organisme national mettra en place un réseau de comités SAAI régionaux pour l'industrie du camionnage afin de s'assurer que l'on aborde de façon coordonnée la mise en oeuvre de normes professionnelles nationales pour le métier de camionneur et pour contribuer à d'autres objectifs nationaux en matière de ressources humaines.



# ◆ Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (comité des ressources humaines)

## Participants :

- Entreprises canadiennes de sidérurgie
- Métallurgistes unis d'Amérique

## Personnes-ressources :

DRH : Keith Lusk, conseiller industriel principal, (819) 994-3815.  
Industrie : George Nakitsas, directeur exécutif

Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie  
Téléphone : (416) 480-1797  
Télécopieur : (416) 480-2986

Date de début : février 1993  
Date de fin : janvier 1996

## Question-de :

Le comité a créé un organisme national appelé Comité des ressources humaines, dont le mandat est d'établir des politiques, d'élaborer une formation et de la mettre en oeuvre dans l'industrie sidérurgique canadienne.

## Buts :

- ◆ Mettre en place le Comité des ressources humaines afin de doubler, sur une période de trois ans, la formation reçue par la main-d'oeuvre active. Cette formation complètera à la fois des programmes d'études menés par l'industrie et par les collèges.
- ◆ Établir un plan financier qui permettra au comité d'atteindre l'autonomie financière d'ici la fin de sa quatrième année d'activité.

## État d'avancement :

Le comité est opérationnel, et des réunions préliminaires ont eu lieu pour planifier les activités pour la durée de l'entente.



# ◆ Institut canadien des professionnels de la logistique (conseil)

## État d'avancement :

On met en oeuvre le plan général de l'Institut de la logistique, intitulé *Building Prosperity: Human Resource Planning and Business Planning for Logistics in Canada*. Cinq comités permanents sont en place; ils traitent de l'accréditation, de la structure et du règlement de la société, des services aux membres et de l'offre de ressources humaines, des normes et du perfectionnement professionnel et de la sensibilisation du public et du marketing. L'Institut prévoit avoir des membres professionnels entièrement qualifiés et accrédités d'ici 1994.

## Participants :

- Association canadienne de gestion de la logistique
- Association canadienne des entreposeurs et des distributeurs
- Institut canadien du trafic et du transport
- Canadian Council of Materials Association
- L'Association des transitaires internationaux canadiens
- Institut canadien des courriers en douane
- Canadian Association of Product and Inventory Control
- Institut agréé de transport
- Un leader syndical à la retraite et un professeur de logistique siègent aussi au conseil d'administration

## → Personnes-ressources :

**DRH :** Sigrid Looye, (819) 994-2614  
**Industrie :** Victor Deyglio, vice-président exécutif  
 Institut canadien des professionnels de la logistique  
 Téléphone : (416) 363-3005  
 Télécopieur : (416) 363-5698

## Questions-clés :

Parmi les préoccupations de l'industrie, on compte la pénurie de compétences et de personnes, les problèmes liés à la disponibilité, au coût et à la qualité des programmes d'enseignement et de formation, l'absence de programmes d'études normalisés, la rotation rapide des travailleurs débutants et chevronnés et la persistance de pratiques qui ne correspondent pas aux nouvelles tendances en matière de gestion des ressources humaines.

L'Institut canadien des professionnels de la logistique est un conseil des ressources humaines pour les praticiens présents et futurs des nombreuses professions du secteur de la logistique. L'Institut coordonnera et résoudra des questions liées aux ressources humaines.

## Buts :

- ◆ Définir et établir des points de repère sur les professions et les compétences à l'intention des employeurs et des employés de tous les sous-secteurs du marché du travail canadien.
- ◆ Perfectionner les compétences en établissant des normes appropriées à tous les niveaux d'emploi.
- ◆ Grâce à des partenariats entre l'industrie et le monde de l'enseignement, offrir une formation et un enseignement global en logistique dans les deux langues officielles aux niveaux national et régional.
- ◆ Promouvoir les possibilités d'emploi et de carrière dans le secteur de la logistique.

## ◆ Conseil canadien de l'entretien des aéronefs

### État d'avancement :

Le conseil a formé trois sous-comités spéciaux pour traiter de la reconnaissance, de la reconnaissance professionnelle et de l'accréditation ainsi que des finances. D'autres sous-comités ont été créés pour travailler à l'élaboration de programmes d'études et de normes professionnelles. Des normes professionnelles ont été élaborées pour deux métiers de l'entretien des aéronefs : technicien en réparation de structures d'aéronefs et technicien d'entretien et de réparation de turbine à gaz. Le programme d'études de base pour ces deux professions est en cours d'élaboration. De plus, on met la dernière main aux normes professionnelles pour les techniciens en soudure d'aéronefs, les techniciens d'essais non destructeurs, les usiniers aéronautiques et les techniciens en mécanique aéronautique. On a créé un comité sur l'accréditation et l'inscription dont le mandat est de procéder à l'accréditation de programmes scolaires et à l'inscription des travailleurs de l'industrie.

### Participants :

- Association des industries aéronautiques du Canada
- Association du transport aérien du Canada
- Canadian Aircraft Maintenance Engineers Association
- Travailleurs canadiens de l'automobile
- Canadian Business Aircraft Association
- Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale

### Personnes-ressources :

DRH : John Zenko, (819) 994-1039  
Industrie : Daniel Verreault, directeur

Conseil canadien de l'entretien des aéronefs  
Téléphone : (613) 727-8272  
Télécopieur : (613) 727-7018

L'industrie canadienne de l'entretien des aéronefs a mis en place un conseil conjoint permanent sur les ressources humaines en réponse aux nombreux défis et changements commerciaux, juridiques et technologiques auxquels elle fait face.

### Buts :

- ◆ Accroître la compétence de l'industrie en favorisant l'élaboration de normes et de pratiques améliorées face aux ressources humaines.

- ◆ Favoriser la participation conjointe du patronat et des syndicats et promouvoir une action concertée à tous les niveaux par l'ensemble des intervenants de l'industrie.

- ◆ Encourager l'apport de travailleurs nouvellement formés pour s'adapter à la croissance et remplacer les employés qui prennent leur retraite.

- ◆ On se concentre donc sur les qualifications professionnelles. Pour relever le défi, on a proposé les mesures suivantes : définir des normes professionnelles pour l'industrie; créer des programmes de formation professionnelle; recruter les nouveaux venus sur le marché du travail et perfectionner leurs compétences; et élaborer des mécanismes permanents de planification des ressources humaines à l'échelle de toute l'industrie.

Date de début : octobre 1992  
Date de fin : octobre 1995

### Question-clé :

# ◆ Conseil du service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (SEFAC)

## Participants :

- Société des fabricants de véhicules à moteur
- L'Association des fabricants internationaux d'automobiles du Canada
- Association canadienne des éducateurs en matériel de traction
- Fédération canadienne des concessionnaires de l'automobile
- National Automotive Trades Association
- L'institut du SEFAC (représentant les travailleurs)



## Personnes-ressources :

**DRH :** Ron Howell, (819) 994-6999  
**Industrie :** Michael McGrath, président  
 Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada  
 Téléphone : (613) 782-2402  
 Télécopieur : (613) 782-2228

## Financièrement indépendant

## Questions-clés :

On a constaté le besoin de normaliser la formation des techniciens de l'industrie d'entretien et de réparation automobiles. Une fois en place, les normes élaborées doivent être maintenues.

## But :

◆ Entreprendre des mesures novatrices face à la gestion des ressources humaines et à la formation dans la foulée de la récession, qui a durement touché l'industrie automobile canadienne.

## État d'avancement :

Il existe maintenant un groupe national sur les normes de formation chargé d'établir des normes industrielles dans tous les domaines connexes à la formation et à la reconnaissance professionnelle. Le SEFAC au Canada et le National Institute for Automotive Service Excellence (ASE) à Washington, D.C. ont signé une entente industrielle visant à reconnaître la formation et les capacités des techniciens de l'industrie de l'entretien et de la réparation automobiles.

Le SEFAC et l'Association canadienne des éducateurs en matériel de traction, une coalition d'instituteurs de transport, ont instauré à Markham (Ontario) un Info-Réseau sur la formation des formateurs, le partage d'information et la gestion des dons d'équipement de l'industrie.

L'industrie automobile des États-Unis est en train de créer un organisme semblable au Conseil du SEFAC.

# ◆ L'Institut canadien du service d'entretien et de réparation automobiles

## Participants :

- Neuf représentants syndicaux
- Le Conseil du SRRAC (représentant le patronat)

## Personnes-ressources :

**Industrie :** Keith Lancastle, directeur exécutif  
L'Institut canadien du service

d'entretien et de réparation

automobiles

Téléphone : (613) 782-2402

Télécopieur : (613) 782-2228



## Question-de :

Date de début : novembre 1991  
Date de fin : novembre 1994

Un changement radical de la technologie automobile a fait augmenter la demande de techniciens et diminuer celle des mécaniciens. Le manque de formation et de programmes d'études appropriés a causé une pénurie de techniciens formés.

## Buts :

- ◆ Offrir aux membres des possibilités de carrière et un rehaussement de leur statut.

- ◆ Montrer toute la gamme des carrières intéressantes qu'offre le secteur de la réparation et de l'entretien automobile ainsi que les possibilités du marché des pièces de rechange.

- ◆ Examiner la formation, le recyclage, le recrutement, la conservation des effectifs et les normes de reconnaissance professionnelle dans le secteur. (Les activités doivent surtout porter sur l'élaboration d'un système de catégories professionnelles par lequel les membres doivent subir une série de tests et mettre leurs qualifications à jour à intervalles réguliers.)

- ◆ Offrir divers régimes d'avantages sociaux aux membres, comme une assurance collective, une revue sur le perfectionnement professionnel et certains rabais.

## État d'avancement :

L'Institut vient de terminer une campagne pan-canadienne d'inscription et d'information. Un forum travaux de carrosserie a eu lieu en septembre à Toronto.



# ◆ Fabrication de pièces automobiles

## Participants :

- Woodbridge Group
- Association des fabricants de pièces automobiles du Canada
- Travailleurs canadiens de l'automobile
- Fédération du travail de l'Ontario
- Hayes-Dana Inc.
- General Motors



## Personnes-ressources :

DRH : Ron Howell, (819) 994-6999  
 Industrie : Mel Soucie, codirecteur général  
 Le Conseil de la formation de la  
 main-d'oeuvre des pièces  
 d'automobiles  
 Téléphone : (416) 477-6909  
 Télécopieur : (416) 477-4324

Date de début : août 1992  
 Date de fin : juillet 1995

## Question-clé :

On a constaté le besoin de normes en matière de perfectionnement professionnel et d'alphabetisation de la main-d'oeuvre.

## But :

◆ Elaborer et offrir une formation aux travailleurs de l'industrie de la fabrication de pièces automobiles.

## État d'avancement :

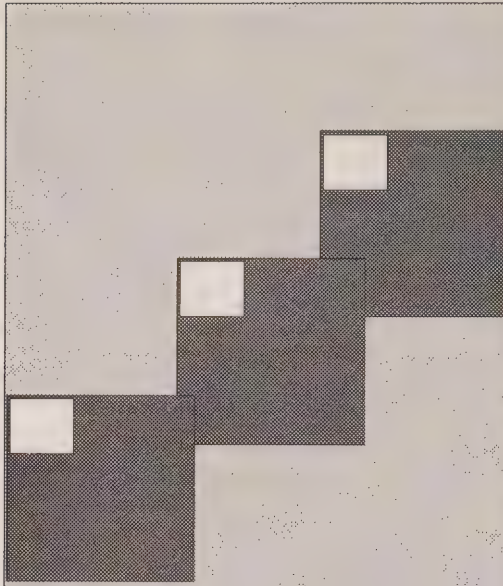
Au cours de sa première année d'activité, le Conseil de la formation de la main-d'oeuvre des pièces automobiles a élaboré un plan de perfectionnement visant des compétences précises. Le gouvernement fédéral et celui de l'Ontario ont financé des activités de formation. L'entente sur la formation a été signée fin septembre 1992. Le travail préliminaire à l'élaboration du programme d'études est terminé. Le conseil a commencé à dispenser le programme de formation pilote en mars 1993 dans les régions de Kitchener-Waterloo, Mississauga-Oakville et Oshawa-Peterborough. Le programme de formation global sera lancé à l'automne 1993.





## Conseils sectoriels

En général, un conseil sectoriel est créé par suite d'une étude sectorielle et peut servir à aider les secteurs non encore structurés. Les conseils sont des organismes conjoints qui servent de tribune de prise de décision neutre, où patronat et syndicats peuvent définir les questions auxquelles fait face leur secteur en matière de ressources humaines et élaborer et mettre en oeuvre une stratégie sectorielle appropriée.





# ◆ Perfectionnement des compétences du conseil sur le logiciel

## Participants :

- L'Association canadienne de l'informatique
- Association canadienne de technologie de pointe
- Association canadienne de la technologie informatique
- Représentants des communautés collégiales et universitaires

## Personne-ressource :

Sara Hamilton, (819) 994-6605.



## Question-de :

Date de début : octobre 1993  
Date de fin : octobre 1996

L'étude sectorielle sur l'industrie du logiciel a mis en évidence une crise de plus en plus grave chez les travailleurs du logiciel. Les compétences des travailleurs en place y sont perçues comme de moins en moins adéquates, et la recherche de solutions au problème représente un défi de taille pour les employeurs.

## Buts :

- ◆ Perfectionner et renouveler les compétences des travailleurs de tous les sous-secteurs de l'industrie canadienne du logiciel.

- ◆ Former plus de 150 partenaires entre le monde des affaires et celui de l'enseignement afin de créer une culture et une infrastructure d'apprentissage permanent.

- ◆ Ajouter aux normes professionnelles et aux normes de formation existantes.

- ◆ Se servir de la formation fondée sur la technologie pour améliorer l'accès à la formation et desservir la population de façon plus souple.

- ◆ Favoriser l'équité en matière d'emploi.

- ◆ Offrir à 15 000 travailleurs environ 60 000 jours de formation.

## État d'avancement :

Le Conseil des ressources humaines du logiciel a été créé en septembre 1992 à la suite de l'étude sectorielle terminée en mars 1992.

# ◆ Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (perfectionnement des compétences)

## Participants :

- Entreprises canadiennes de sidérurgie membres du conseil
- Métallurgistes unis d'Amérique, sections syndicales canadiennes

## Personnes-ressources :

George Nakitsas, directeur exécutif, Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie, (416) 480-1797, ou  
Keith Lusk, conseiller industriel principal, (819) 994-3815.

Date de début : avril 1993  
Date de fin : mars 1996

## Question-de :

Examiner les besoins de formation stratégique à l'aide d'un plan de ressources humaines à l'échelle de l'industrie afin de faire face aux changements technologiques constants en milieu de travail et à l'adaptation des employeurs à la concurrence accrue et à la mondialisation de leur marché.

## Buts :

- ◆ Accroître l'investissement du secteur privé dans la formation des travailleurs actuels.
- ◆ Offrir à la main-d'oeuvre une formation visant à accroître ses compétences techniques et autres.

## État d'avancement :

Les entreprises membres présentent actuellement au Comité des ressources humaines du Conseil des propositions de formation visant le perfectionnement des compétences des employés. La formation initiale de certains participants a commencé.



# ◆ Programme de reconnaissance professionnelle de l'Association canadienne des restaurants et des services d'alimentation

Date de début : janvier 1992	Date de fin : décembre 1993
------------------------------	-----------------------------

## Questions-clés :

On a besoin d'aide pour la mise en oeuvre d'un programme de reconnaissance professionnelle (élaboré par la direction des Innovations).

## But :

◆ Mettre en oeuvre un programme de base et avancé de normes et de reconnaissance professionnelle pour les gestionnaires de services d'alimentation de tout le pays.

## État d'avancement :

La première phase du projet a été financée en vertu d'une entente SAAI, et la phase deux, dans le cadre d'une entente visant le perfectionnement des compétences. Les programmes de normes et de reconnaissance professionnelle ont été lancés avec succès. En septembre 1993, 482 candidats y étaient inscrits, et 248 avaient reçu leur certificat en gestion de services d'alimentation. Par ailleurs, 38 candidats étaient inscrits au programme avancé en gestion de services d'alimentation, et 26 avaient reçu leur certificat.

## Participants :

- Membres de l'Association canadienne des restaurants et des services d'alimentation

→ Personne-ressource :

Sigrid Looye, (819) 994-2614.

# ◆ Institut canadien des professionnels de la logistique (perfectionnement des compétences)

préférences professionnelles des praticiens de la logis-  
tique.

## Participants :

- Association canadienne des courtiers en douane
- Association canadienne de gestion de la logistique
- Canadian Association of Production and Inventory Control
- Association canadienne des entreposeurs
- Canadian Council of Materials Association
- Ligue canadienne de transport industriel
- Institut canadien des courtiers en douane
- Institut canadien du trafic et du transport
- L'Association des transitaires internationaux canadiens
- L'Institut agréé de transport
- Society of Logistics Engineers
- Canadian Materials Management Society

## Personne-ressource :

Sigrid Looye, (819) 994-2614.



## Questions-clés :

Date de début : septembre 1992	Date de fin : août 1995
--------------------------------	-------------------------

Parmi les problèmes de ressources humaines qui préoccupent l'industrie, on compte la pénurie de main-d'œuvre doive de compétences essentielles, le taux de roulement élevé des travailleurs débutants et chevronnés et le manque de mobilité de la main-d'œuvre. On s'interroge aussi sur la disponibilité, le contenu, le coût et la qualité des programmes d'études et de formation. Il faut assurer une coordination entre les organismes responsables en vue de former et d'instruire les praticiens présents et futurs de la logistique. Enfin, le public est peu renseigné sur le rôle de la logistique dans l'économie canadienne.

## Buts :

- ◆ Elaborer des normes professionnelles nationales en logistique et établir des niveaux de référence à l'intention des employeurs et des employés.
- ◆ Perfectionner les compétences en logistique en fournissant des normes de compétence pour tous les niveaux d'emploi.
- ◆ Offrir une formation et un enseignement globaux grâce à des partenariats entre l'industrie et les établissements scolaires.
- ◆ Offrir des programmes de formation à l'échelle nationale et régionale.

## État d'avancement :

Le programme de l'Institut de la logistique qui vise à développer ses produits et services, présenté dans la publication intitulée *Building Prosperity—Human Resource Planning for Logistics in Canada*, a été amorcé à l'automne 1992. L'Institut a commencé à offrir des programmes de perfectionnement professionnels globaux en enseignement, en formation et en stages supervisés et à évaluer et reconnaître les com-

# ◆ Centre canadien de formation dans le domaine des métiers plastiques

Date de début : janvier 1993

Date de fin : mars 1996

## Question-de :

L'industrie a constaté une pénurie de travailleurs qualifiés dans l'industrie plastique.


## Buts :

- ◆ Créer un Centre canadien de formation dans le domaine des métiers plastiques parrainé par l'industrie pour perfectionner les compétences des employés.
- ◆ Offrir une formation modulaire fondée sur les compétences ou sur le rendement et acceptée par l'industrie plastique.
- ◆ S'adapter aux progrès technologiques et aux besoins de l'industrie en gardant les modules à la fine pointe de la technologie.

## État d'avancement :

Le centre a commencé à offrir des cours de moulage de plastique par injection en août 1993. Les séminaires de fin de semaine ont commencé en septembre. Les autres programmes d'études, qui portent notamment sur la formation en supervision et en gestion, sont en train d'être élaborés. Le centre élaborera aussi des cours abordant la question du recyclage. Il offrira aux employés de l'industrie plastique des cours de planification de carrière et élaborera un programme d'études à distance.

## Participants :

- Fédération du travail de l'Ontario
  - La Société des industries du plastique du Canada
- 
 Personne-ressource :  
 Nicole Darveau, (819) 994-3921.

# ◆ Programme de reconnaissance professionnelle de la Fédération canadienne des chefs de cuisine (FCCC)

## Participants :

- Membres de la Fédération canadienne des chefs de cuisine

→ Personne-ressource :

Sigrid Looye, (819) 994-2614.

## Question-de :

(Du 15 novembre 1990 au 31 mars 1992, les activités étaient couvertes par une ancienne entente SAAI.)

## Buts :

Après l'élaboration d'un programme de reconnaissance professionnelle, il fallait trouver moyen de le mettre en oeuvre.

- ◆ Elaborer des politiques, des méthodes et des systèmes de mise en oeuvre du programme national de reconnaissance professionnelle des chefs de cuisine partout au Canada.
- ◆ Contrôler et évaluer le fonctionnement du programme.

## État d'avancement :

Le programme a été amorcé avec succès, et l'on a élaboré des politiques, des méthodes et des systèmes de mise en oeuvre du programme national de reconnaissance professionnelle des chefs de cuisine partout au Canada. Dans le cadre du programme, on tient des examens dans les principales régions du pays à intervalles réguliers, et on prévoit en tenir dans d'autres régions.

# ◆ **Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (SEFAC) (fonds de démarrage)**

## **Participants :**

- National Automotive Trades Association
- L'Association des fabricants internationaux d'automobiles du Canada
- Fédération canadienne des concessionnaires de l'automobile
- Motor Vehicle Manufacturers Association
- Association canadienne des éducateurs en matériel de traction



**Personne-ressource :**

Ron Howell, (819) 994-6999.

**Date de début :** septembre 1992  
**Date de fin :** août 1995

## **Question-dé :**

Un changement radical de la technologie automobile a accru la demande de techniciens et fait baisser celle de mécaniciens. En raison d'un manque de formation et de programmes d'études appropriés, il existe une pénurie de techniciens formés.

## **Buts :**

- ◆ Mettre en oeuvre des normes professionnelles pour les techniciens automobiles et valinre la résistance des provinces face au changement des programmes et à la durée des cours.
- ◆ Accroître la contribution technologique de l'industrie aux écoles appropriées et assurer la réparation équilibrée de cette technologie.

## **État d'avancement :**

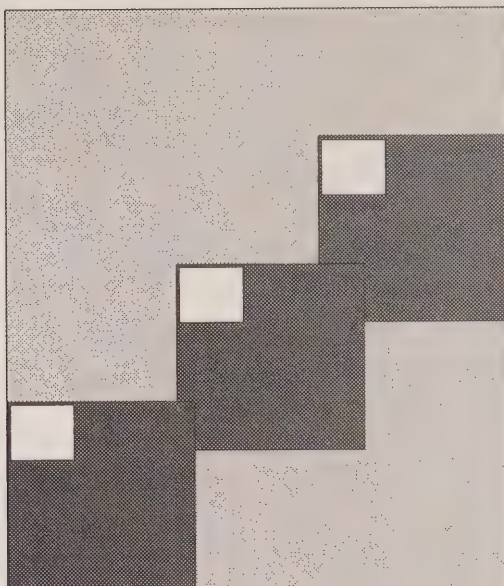
Trois numéros de la revue *The Insider*, publiée par le SEFAC, ont été publiés et diffusés à des milliers d'exemplaires. Le nouvel Info-Réseau SEFAC, dont les bureaux se trouvent à Toronto, a été créé dans le but de gérer les dons d'équipement aux établissements de formation. Le SEFAC a maintenant une division qui met à jour les normes professionnelles et en établit de nouvelles dans tous les domaines liés à la formation et à la reconnaissance professionnelle en réparation et en entretien automobiles. L'industrie automobile des États-Unis élabore sa propre version du Conseil du SEFAC et collabore étroitement avec les bureaux du Conseil à Ottawa.





## **Fonds de démarrage et perfectionnement des compétences**

En général, les fonds de démarrage visant le perfectionnement des compétences sont obtenus par suite des recommandations d'une étude sectorielle. Il s'agit d'un financement gouvernemental à court terme (jusqu'à trois ans) dont le secteur privé peut se prévaloir pour faire démarrer des initiatives de formation ou des projets connexes. Les coûts sont partagés entre le gouvernement et le secteur privé.



# ◆ Réseau national des femmes dans les métiers et les technologies (WITT)

auprès d'établissements de formation, de sociétés et de conseils sectoriels.

## Participants :

- Association canadienne de la construction
- Conseil national de recherche du Canada
- Toronto métropolitain
- B.C. Hydro
- Collèges communautaires de Saskatchewan
- Congrès du Travail du Canada
- Ministère de l'Apprentissage de l'Ontario
- Université Simon Fraser
- Secteur marinobain de l'apprentissage
- Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada
- Organismes locaux du réseau WITT

## Personne-ressource :

Gary Greenman, (819) 994-3849.



## Question-de :

Il est nécessaire d'avoir un réseau national pour traiter des questions de formation et d'adaptation des femmes dans les métiers et les technologies.

## Buts :

◆ Effectuer des recherches et définir des programmes, des initiatives et des activités de formation efficaces et appropriées pour l'industrie.

◆ Elaborer un modèle ou une série de modèles permettant au comité d'aider l'industrie à atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi et de planification des ressources humaines.

◆ Grâce à un forum, aider l'industrie à résoudre les questions liées au recrutement, à la conservation, à la formation et au perfectionnement des femmes dans les métiers, les technologies et les emplois de cols bleus.

◆ Promouvoir l'élaboration de programmes d'études appropriés et de moyens efficaces de dispenser cette formation.

## Résultat :

En février 1992, lors d'une conférence à Ottawa, on a présenté de nouvelles stratégies et discuté des problèmes éprouvés par les femmes dans les professions de cols bleus. Le WITT continue à dispenser de la formation aux femmes qui choisissent ces professions grâce à des discussions individuelles et à des expositions en classe. On est en train de créer un réseau national de 34 groupes WITT locaux pour desservir les femmes à travers tout le Canada. Le réseau a élaboré des normes nationales visant le contenu général des cours sur les femmes dans les métiers et les technologies et fait la promotion de ces normes

# ◆ Carrières en hygiène publique dans les collectivités éloignées

Date de début : mars 1993
Date de fin : octobre 1993

## Questions-clés :

Il existe une pénurie chronique de travailleurs autochtones en hygiène publique pour desservir les collectivités indiennes, inuit et métis ainsi que d'autres collectivités canadiennes éloignées.

## Buts :

- ◆ Entreprendre une étude préliminaire visant à évaluer l'apport à la phase deux, où l'on se propose d'examiner la formation et le recrutement de travailleurs autochtones en hygiène publique.

- ◆ Définir et éclaircir les problèmes et déterminer l'étendue du travail à effectuer au cours de la phase deux.
- ◆ Faire participer les principaux intervenants et clients à la planification de la phase deux, à la définition des besoins de compétences et à l'élaboration du cadre de référence et des questions à aborder.

## État d'avancement :

À la suite d'une étude préliminaire comprenant un séminaire d'une journée et des entrevues avec des représentants d'organismes autochtones d'hygiène publique et de gouvernements, on doit rédiger un rapport dont les résultats serviront à élaborer une proposition pour la phase deux du projet.

## Participants :

- L'Association canadienne d'hygiène publique
- Société Canadienne pour la Santé Circumpolaire
- Université d'Ottawa
- Assemblée des Premières Nations
- Native Women's Association of Canada
- Ralliement national des Métis
- Inuit Tapirisat du Canada
- Santé et Bien-être social Canada

## Personne-ressource :

Yvon Ethier, (819) 994-6884.

# ◆ Comité SAAI sur l'examen de la formation et de l'emploi autochtones en foresterie

Date de début : janvier 1992  
Date de fin : mars 1994

## Question-de :

Les communautés autochtones ne connaissent pas les possibilités d'emploi dans l'industrie forestière.

## Buts :

- ◆ Mettre en place un réseau fonctionnel d'universités et de collèges techniques.
- ◆ Modifier les programmes des universités et des collèges techniques pour y ajouter une composante autochtone.

- ◆ Promouvoir la sensibilisation et l'information de l'ensemble du secteur forestier et des collectivités autochtones sur la foresterie en milieu autochtone.
- ◆ Promouvoir l'emploi et le perfectionnement des compétences des Autochtones dans le secteur forestier.
- ◆ Assurer une coordination et un appui permanents à ces initiatives.

## État d'avancement :

On prévoit accroître la sensibilisation de la collectivité autochtone aux possibilités d'emploi dans le secteur forestier. Le comité procède à l'analyse des données fournies dans le cadre de la première phase de l'enquête. Il reste à élaborer un plan de travail pour la mise en oeuvre de plusieurs projets qui n'ont pas encore été définis.

## Participants :

- National Aboriginal Forestry Association
- Université Lakehead
- Abitibi Price
- Syndicat international des travailleurs unis du bois d'Amérique
- Forstlerie Noranda inc.
- Ralliement national des Métis
- Associations forestières des Premières Nations de Saskatchewan
- Mitigonaabe Forestry Resource Management
- Association Mamo Atoskewin Aitkamak
- Conseil des Indiens du Yukon

## Personne-ressource :

Keith Lusk, (819) 994-3815.





# ◆ Comité SAAI sur l'agriculture autochtone

## Participants :

- Organismes agricoles autochtones
- Travailleurs agricoles autochtones
- Employeurs visés par l'équité en matière d'emploi
- Établissements scolaires

Personne-ressource :

Frances Devine, (819) 994-4277.



## Question-de :

Par la consultation et la recherche, on a déterminé le besoin d'élaborer des stratégies de perfectionnement des compétences en agriculture chez les Autochtones.

## Buts :

◆ Promouvoir et dispenser un enseignement de qualité et des possibilités de formation aux Autochtones du secteur agricole.

◆ Elaborer des stratégies d'emploi visant à maximiser la participation autochtone dans l'agriculture et les secteurs connexes.

◆ Elaborer des stratégies d'emploi à divers niveaux des organismes autochtones pour répondre à la demande prévue en matière de gestion des ressources agricoles par suite du règlement de revendications foncières.

◆ Développer la planification et le perfectionnement des ressources humaines des Autochtones du secteur agricole, sous l'égide d'un organisme approuvé.

## État d'avancement :

Pour atteindre les buts de la phase deux, on a officiellement ajouté aux membres du comité de la phase une des représentants d'employeurs visés par l'équité en matière d'emploi et des représentants d'établissements scolaires. La première réunion a eu lieu les 12 et 13 février. Le 31 juillet, on a octroyé un contrat visant la production d'un rapport de recherche portant sur les buts visés. Une première ébauche du rapport sera présentée au comité le 3 décembre 1993.

# ◆ Comité sur les ressources humaines au sein des communautés francophone et acadienne

## Participants :

- La Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada
- Le Conseil canadien de la coopération
- Travailleurs canadiens de l'automobile
- Métallurgistes unis d'Amérique — Bureau du Canada
- Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants
- Fédération de la jeunesse canadienne-française
- Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises
- L'Association des collèges communautaires du Canada
- L'Association ethno-culturelle canadienne

## Personne-ressource :

Victor Cormier, (819) 953-3404.



## Questions-clés :

Date de début : septembre 1993  
Date de fin : juin 1994

La contribution des francophones hors Québec à la croissance économique générale du Canada a été entravée par le manque d'accès aux possibilités de perfectionnement des compétences. Leur niveau d'instruction est faible; en effet, 24,8 p. 100 des francophones hors Québec n'ont pas fait d'études secondaires, contre 10,6 p. 100 chez les anglophones, et leurs taux d'analphabétisme et de décrochage scolaire sont près du double de ceux de la communauté anglophone. L'accès à l'instruction en français demeure limité, et les mécanismes d'appui au développement économique, insuffisants de manière générale, sont presque inexistant dans de nombreuses régions.

## But :

◆ Établir les bases d'une stratégie de ressources humaines en mettant à jour l'information sur les ressources humaines dans la communauté franco-phonie à l'aide des données du recensement de 1991, en évaluant la situation des francophones hors Québec au chapitre du perfectionnement des compétences et de la formation, et en élaborant une stratégie de réponse aux recommandations au sujet des ressources humaines émises lors du Sommet économique des francophones du Canada tenu en avril 1993.

## État d'avancement :

La première réunion du comité est prévue pour octobre.

# ◆ Comité sur l'adaptation du Conseil canadien d'éducation des agricultrices

Date de début : août 1993  
Date de fin : juin 1994

## Questions-clés :

D'un point de vue statistique, les agricultrices constituent une main-d'oeuvre invisible. Il est important de déterminer la quantité et la qualité des exigences qui s'appliquent à leur profession de manière à accroître leur compétitivité sur le marché du travail, que ce soit en milieu agricole ou ailleurs. Le comité SAAI du Conseil canadien d'éducation des agricultrices vient de terminer une étude nationale des besoins de formation des agricultrices.

## Buts :

- ◆ Mener des travaux de recherche sur les besoins de formation des agricultrices.
- ◆ Offrir cette évaluation des besoins de formation aux établissements scolaires et aux conseils de gestion agricole afin de promouvoir et de favoriser l'élaboration de programmes qui répondent à ces besoins.
- ◆ Elaborer une stratégie de diffusion de l'information aux groupes d'agricultrices et à d'autres organismes.

## État d'avancement :

Le comité s'est réuni à deux reprises pour élaborer un plan stratégique et pour décider de la composition des sous-comités. Trois sous-comités ont été créés : l'un sur la communication, le deuxième sur la formation en équipe et le dernier sur l'encadrement. On a rédigé un communiqué de presse et élaboré une trousses d'information, et des conférences de presse ont eu lieu partout au Canada. Cinq provinces ont été choisies pour mener le projet-pilote sur la formation en équipe; les travaux sont en cours. La prochaine réunion a eu lieu durant la sixième conférence nationale des agricultrices, en novembre 1993.

## Participants :

- Etablissements de formation
- Le Conseil canadien d'éducation des agricultrices
- Réseau canadien des agricultrices
- National Farm Business and Management Council
- Banque de développement commercial

## Personne-ressource :

Claire Thifault-Poisson, (819) 994-2520.



# ◆ Comité SAAI sur les ressources pétrolières et gazières autochtones

prévue pour l'automne 1993). En avril 1993, le comité a présenté à la haute direction de DRH les résultats et les recommandations finales du rapport.

## Participants :

- Représentants patronaux et syndicaux de la Indian Energy Corporation

Personne-ressource :

John Zenko, (819) 994-1039.



## Question-clé :

<p>Date de début : août 1991</p> <p>Date de fin : décembre 1993</p>
---

La participation des Autochtones aux occasions d'emploi et de formation de l'industrie pétrolière est faible.

## Buts :

- ◆ Effectuer une analyse de besoins sur l'offre et la demande de compétences autochtones dans l'industrie pétrolière et gazière.
- ◆ Établir des rapports avec le courant dominant de l'industrie afin de maximiser l'emploi des Autochtones.

## État d'avancement :

Le comité a dirigé une étude visant à cerner et à examiner les possibilités d'emploi et de formation des Autochtones dans l'industrie pétrolière et gazière et à dresser la liste des programmes de formation, des services d'extension et d'emploi ainsi que des établissements actuels. Des réunions-clés, animées par le comité, ont réuni cadres supérieurs de l'industrie pétrolière et chefs de bande. On y a encouragé la discussion sur les occasions d'affaires communes et sur les possibilités d'emploi et de formation des Autochtones. En avril dernier, à Calgary, le comité a également organisé une conférence très réussie des chefs de bande sur l'industrie pétrolière et gazière. Le clou de la conférence était la signature historique d'un protocole d'entente entre la Canadian Petroleum Association et la Indian Energy Corporation (IEC), toutes les bandes du Canada qui produisent du pétrole et du gaz. (Une mise à jour du protocole d'entente a depuis, été signée avec la nouvelle " Association canadienne des producteurs pétroliers "). Le projet tire à sa fin, car il ne reste plus que la conférence des chefs de bande de cette année à convoquer (elle est

# ◆ Comité SAAI des associations canadienne et autochtone de constructeurs d'habitation

## Participants :

- Représentants patronaux et syndicaux des grandes sociétés autochtones du Canada

Personne-ressource :

Gary Greenman, (819) 994-3849.



## Question-dé :

Date de début : février 1993  
Date de fin : janvier 1994

Il est nécessaire d'élaborer un plan d'action pour présenter aux Autochtones les professions de la construction et de la rénovation domiciliaires. L'Association canadienne des constructeurs d'habitation (ACCH) participera directement à l'élaboration de ce plan.

## Buts :

◆ Avec l'ACCH, définir et élaborer une stratégie visant à mettre en place des programmes de formation parallèles à l'apprentissage régulier, à l'insertion des constructeurs et des rénovateurs autochtones d'habitations.

◆ Encourager les réseaux de liaison inter-gouvernementaux, de manière à inclure dans la stratégie les programmes d'habitation qu'offrent déjà les ministères fédéraux et provinciaux.

◆ Elaborer une stratégie et un plan d'action national visant la mise en oeuvre de cours de perfectionnement précis à l'aide des programmes et des services de formation du secteur public.

## État d'avancement :

Le comité a été créé. Cependant, la poursuite du projet est en suspens en attendant le feu vert, prévu pour l'automne 1994.



## ◆ Conseil des affaires maritimes (2)

### Participants :

- Association canadienne des armateurs des Grands Lacs
- Syndicat international des marins canadiens
- Syndicat canadien des officiers de la marine marchande
- Guilde de la marine marchande du Canada
- Misener Shipping Ltd.
- Enerchem Shipmanagement Inc.



### Personne-ressource :

John Zenko, (819) 994-1039.

### Questions-clés :

Date de début : mars 1993  
Date de fin : mars 1994

La restructuring de l'industrie a donné lieu à de nouveaux besoins de ressources humaines, en matière de niveaux de compétences et de main-d'œuvre, par exemple. Des problèmes sont apparus face à la planification, à l'adaptation et au perfectionnement de la main-d'œuvre, et il a fallu les aborder dans le cadre d'un comité conjoint patronal-syndical.

### But :

- ◆ Aider les représentants patronaux et syndicaux à amorcer les activités propres à l'industrie du transport maritime des Grands Lacs et de l'Est canadien en matière de ressources humaines, à l'aide des résultats de l'étude sectorielle sur les ressources humaines dans l'industrie des transports maritimes terminée depuis peu.

### État d'avancement :

Le Conseil est en train de former des sous-comités qui doivent commencer l'analyse de la gamme de compétences nécessaires, de l'offre, de la demande et des possibilités de transferts des compétences dans l'industrie maritime des Grands Lacs et de l'Est du Canada. Les travaux doivent s'inspirer des résultats de l'étude sectorielle sur les ressources humaines terminée récemment. On prévoit intégrer les activités de ce comité dans celles de l'organisme national dès que possible.

# ◆ Conseil des affaires maritimes (1)

## Participants :

- Association canadienne des armateurs des Grands Lacs
- Syndicat international des marins canadiens
- Syndicat canadien des officiers de la marine marchande
- Guilde de la marine marchande du Canada

Personne-ressource :

John Zenko, (819) 994-1039.



## Questions-clés :

Date de début : décembre 1990  
Date de fin : juillet 1993

La restructuration de l'industrie a donné lieu à de nouveaux besoins de ressources humaines, en matière de niveaux de compétences et de main-d'oeuvre, par exemple. Ces changements ont rendu nécessaire l'examen de questions de planification, d'adaptation et de perfectionnement des ressources humaines, qu'il a fallu aborder dans le cadre d'une démarche conjointe entre patronat et syndicats.

## Buts :

- ◆ Aider les représentants patronaux et syndicaux à définir les problèmes de planification, d'adaptation et de perfectionnement de la main-d'oeuvre liés à la réduction des effectifs, aux changements technologiques, à la diminution de la charge de travail, à la concurrence des autres moyens de transport, etc.

- ◆ Former un conseil conjoint pour définir les problèmes liés aux ressources humaines et les mesures d'adaptation appropriées, comme la formation, le recyclage ou le perfectionnement, les normes professionnelles et la reconnaissance professionnelle.

## Résultat :

Le Conseil a été créé et a terminé plusieurs projets de recherche visant à définir plus en détail les questions de ressources humaines et d'adaptation à examiner. Le Conseil a mis en oeuvre une stratégie de communication dont le but est d'informer les intervenants de l'industrie et de recevoir leurs commentaires au sujet des questions de ressources humaines qui concernent l'industrie. En outre, le conseil est un élément-clé de la vaste initiative sectorielle en cours visant à mettre en place un conseil sectoriel des ressources humaines.

## ◆ Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (2)

### Participants :

- Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale
- Travailleurs canadiens de l'automobile
- Canadian Aircraft Maintenance Engineers Association
- Association du transport aérien du Canada
- Canadian Business Aircraft Association



Personne-ressource :

John Zenko, (819) 994-1039.

Date de début : octobre 1992  
Date de fin : octobre 1994

### Question-de :

Les normes d'octroi de permis ayant longtemps tenu lieu de normes professionnelles, il est nécessaire de procéder à une analyse exhaustive des tâches de chaque profession et des compétences nécessaires pour effectuer ces tâches de manière efficace.

### But :

◆ Elaborer des programmes d'études pour les professions de technicien en réparation de structures d'aéronefs et de technicien de turbine à gaz (propulsion). On prévoit effectuer des travaux préliminaires sur les procédés de reconnaissance professionnelle propres à ces deux professions.

### État d'avancement :

On a formé des sous-comités pour chacun des programmes d'études mentionnés plus haut, et le projet devait être entièrement terminé d'ici l'automne 1994. Au moment présent, le programme d'études de base en réparation de structures d'aéronefs est presque terminé. On a reçu des offres au sujet de l'élaboration de programmes d'études de base pour les techniciens en entretien et réparation de turbine à gaz. Le comité a ajouté l'élaboration d'un programme d'études en orientation aéronef à sa charge de travail, et un contrat a été signé à cet effet.

## ◆ Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (1)

## Participants :

- Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale
- Travailleurs canadiens de l'automobile
- Canadian Aircraft Maintenance Engineers Association
- Association du transport aérien du Canada
- Association des industries aérospatiales du Canada
- Canadian Business Aircraft Association

## → Personne-ressource :

John Zenko, (819) 994-1039.

## Question-de :

Date de début : octobre 1992  
Date de fin : mars 1994

Les normes d'octroi de permis ayant longtemps tenu lieu de normes professionnelles, il est nécessaire de procéder à une analyse exhaustive des tâches de chaque profession et des compétences nécessaires pour effectuer ces tâches de manière efficace.

## But :

◆ Elaborer des normes professionnelles nationales pour les techniciens en soudure d'aéronefs, les techniciens d'essais non destructeurs, les usiniers aéronautiques et les techniciens en mécanique aéronautique. Chacune doit comprendre une norme de formation qui tienne compte du niveau de compétence exigé. On doit ensuite s'inspirer de ces travaux pour élaborer un programme d'études de base et établir un processus de reconnaissance professionnelle qui évalue et mette à jour ces normes.

## État d'avancement :

Le comité a formé des sous-comités pour chacune des professions décrites plus haut. On prévoit terminer l'élaboration des normes professionnelles et des normes de formation d'ici le printemps 1994, les imprimer et les diffuser. Pour l'instant, on a rédigé une analyse de chaque profession, et on fait circuler des exemplaires de ces ébauches dans l'industrie pour fins de validation et de commentaires.

# ◆ Comité national de formation sectorielle des services électriques (CNFSSE)

## État d'avancement :

Le comité s'est réuni pour la première fois le 22 mars 1993. Il s'est assuré les services du Collège Humbert pour élaborer la nouvelle norme professionnelle nationale "Sceau rouge" pour le métier de monteur de lignes. On a rédigé une proposition détaillée traitant des preuves de compétence fondées sur les tâches et des rapports à des critères précis. Cette proposition a ensuite été présentée au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Un sous-comité sur l'équité en matière d'emploi a été créé, avec pour mandat d'examiner les pratiques de l'industrie en ce qui a trait à la présence des femmes dans les métiers des services électriques. Un article sera publié sur la question. Le comité envisage la création d'un organisme sectoriel permanent sur les ressources humaines et examine par conséquent des modèles de structures et des options d'auto-financement. On pense tenir une conférence nationale sur les ressources humaines à Toronto à l'automne 1994.

## Participants :

- Association canadienne de l'électricité
- Fraternité internationale des ouvriers en électricité
- Association canadienne des entrepreneurs électriques
- Municipal Electrical Association

Personne-ressource :

John Zenko, (819) 994-1039.



## Question-de :

Date de début : mars 1993  
Date de fin : avril 1994

La mission du comité est de "réunir les services publics et privés canadiens, les entrepreneurs en électricité et leurs organisations patronales et syndicales afin de convenir d'une stratégie à long terme de formation des corps de métiers; on compte ainsi améliorer la formation et le recyclage des travailleurs des services publics et assurer la sécurité, la fiabilité et l'efficacité des services d'électricité."

## Buts :

◆ En collaboration avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration d'une norme professionnelle menant à l'obtention du Sceau rouge pour la profession de monteur de lignes.

◆ Mettre une évaluation des compétences de base pour les électriciens des services publics et quelques autres métiers des services d'électricité.

◆ Mettre un projet de recherche sur les pratiques d'équité en matière d'emploi dans l'industrie.

◆ Elaborer un outil de partage d'information dans toute l'industrie.

◆ Étudier la possibilité d'établir un secrétariat permanent, autonome et constitué en société pour coordonner les activités de formation et de perfectionnement des ressources humaines partout au Canada.

◆ Organiser et convoquer pour 1994 une conférence nationale d'envergure sur la planification des ressources humaines.



# ◆ Comité SAAI du Conseil de formation des arts graphiques

Date de début : juin 1993  
Date de fin : juin 1994

## Questions-clés :

Les questions de ressources humaines qui préoccupent l'industrie comprennent l'enseignement, le service et la formation.

## Buts :

◆ Elaborer la stratégie du Conseil de formation des arts graphiques en matière de ressources humaines, c'est-à-dire vis-à-vis les trois éléments suivants : enseignement, service et formation.

◆ En ce qui concerne l'enseignement, le Conseil se propose d'élaborer un vidéo instructif à l'intention d'un vaste échantillon de gens dotés de niveaux de compétence divers par rapport aux grands processus et aux compétences exigés à l'heure actuelle.

◆ En ce qui concerne le service, le Conseil a l'intention d'élaborer une banque de renseignements centrale sur la formation et la planification des ressources humaines en compilant une vaste base de données pour recueillir ces renseignements.

◆ En ce qui concerne la formation, le Conseil envisage de mener quatre projets : des normes professionnelles nationales fondées sur les compétences, des programmes de formation des formateurs en atelier, l'élaboration d'un modèle de mise en oeuvre de la formation en atelier et l'élaboration d'un programme de perfectionnement technologique à l'intention des gestionnaires.

## État d'avancement :

Le vidéo sur la formation a été réalisé, et la base de données sur la formation est maintenant opérationnelle. On doit élaborer des normes professionnelles pour cinq domaines : la composition et le montage, les travaux de presse, la finition, la gestion générale et les ventes et devis. On doit aussi produire un programme de formation en gestion visant à perfectionner les compétences des cadres de l'industrie, ainsi qu'un modèle de mise en oeuvre de la formation en atelier.

## Participants :

- Graphic Communications Intern. (Ontario, Alberta, Nouvelle-Écosse)
- Travailleurs en communication d'Amérique du Nord (Colombie-Britannique)
- Syndicat international des communications graphiques (Groupe Communication Canada (Québec)
- Media Union of Manitoba
- Broadway Printers Limited
- Spartan Printing and Advertising Limited (Colombie-Britannique)
- Prairie Graphics Industries Ltd. (Saskatchewan)
- Kromar Printing Ltd. (Manitoba)
- Sundog Printing Ltd. (Alberta)

Personne-ressource :

André Lorranger, (819) 994-6344.

Date de début : mars 1993
Date de fin : mars 1994

### Question-de :

Les ergothérapeutes canadiens ont besoin d'aide pour élaborer une analyse de profession et des normes à jour pour leur profession.

### Buts :

- ◆ Élaborer des normes d'enseignement qui serviront à accréditer les douze programmes universitaires en ergothérapie.
- ◆ Élaborer des normes de reconnaissance professionnelle.
- ◆ Réviser le plan de l'examen national menant au certificat

- ◆ Élaborer un système d'auto-évaluation pour que chaque membre puisse évaluer son rendement et déterminer ses propres besoins en matière de formation professionnelle permanente.
- ◆ Établir des lignes de comparaison avec d'autres professions de la santé au chapitre du chevauchement des rôles, de leur substitution et de la polyvalence des travailleurs.

### État d'avancement :

On travaille à l'analyse de profession au moyen de la méthode de l'analyse fonctionnelle (FA), élaborée au Royaume-Uni et fondée sur l'expérience canadienne du DACUM. La méthode FA repose sur la sagesse collective d'ergothérapeutes chevronnés, qui parviennent à s'entendre sur les résultats de l'analyse à l'issue d'un processus d'étude, de validation et de révision.

### Participants :

- The Canadian Association of Occupational Therapists
- Hôpital général régional de Nanaimo
- Information sur les professions et les carrières, DRH

→ Personne-ressource :

Yvon Euhier, (819) 994-6884

Date de début : janvier 1993  
Date de fin : octobre 1993

Questions-clés :

La vente en librairie est une activité complexe qui génère très peu de profits. L'industrie a donc besoin d'une gestion très précise des variables et des systèmes de l'entreprise. Sauf les cours offerts par la Canadian Booksellers Association, il n'existe aucune formation dans le domaine au Canada. On n'a jamais essayé d'appliquer les théories de pointe sur la gestion de la vente au détail aux défis propres à la vente en librairie.

Buts :

- ◆ Elaborer un profil des travailleurs actuels de l'industrie de la vente en librairie.
- ◆ Définir les compétences nécessaires pour gérer les librairies modernes et pour y travailler.
- ◆ Examiner l'incidence sur le travail en librairie des tendances technologiques, de l'évolution des attitudes des consommateurs et de la modification des méthodes d'approvisionnement.
- ◆ Décrire les qualifications d'un libraire professionnel.
- ◆ Définir les obstacles à la formation.
- ◆ Définir les exigences de formation (y compris un programme d'études et des mécanismes de prestation).
- ◆ Elaborer une stratégie visant à répondre aux besoins de formation des libraires et à définir les ressources nécessaires.

État d'avancement :

Les travaux se poursuivent en ce qui a trait à la rédaction d'un rapport contenant la définition de ce qu'est un libraire professionnel; une description des besoins de formation propres aux libraires; la description d'un programme apte à y répondre; une stratégie de mise en oeuvre dudit programme et un budget.

Participants :

- Représentants des employés et des employeurs issus de la Canadian Booksellers Association

Personne-ressource :  
Sara Hamilton, (819) 994-6605.



## ◆ Reconnaissance professionnelle des conseillers en voyage de l'ACCSS (système canadien des normes éducatives élaboré par ACTA/CITC)

### Participants :

- Membres de l'Alliance canadienne des associations touristiques (ACTA)
- Membres des Instituts canadiens des conseillers en voyages

Personne-ressource :

Sigrid Looze, (819) 994-2614.

### Question-de :

ACCSS avait besoin d'aide pour mettre en oeuvre le programme de reconnaissance professionnelle élaboré par la direction des Innovations.

### Buts :

- ◆ Commercialiser les normes professionnelles et les programmes de reconnaissance professionnelle nationaux pour les conseillers et les gestionnaires en voyages et en poursuivre l'élaboration et la mise en oeuvre.
- ◆ Elaborer des programmes de formation en milieu de travail pour d'autres professions de l'industrie du voyage.
- ◆ Aider à élaborer un programme d'études pour l'industrie du voyage.

### Résultat :

On a créé un sous-comité spécial pour aider à la prestation du programme au Québec. Les travaux se poursuivent en ce qui concerne la formation et le programmes d'études; on tient maintenant de faire accepter les normes et les programmes de reconnaissance professionnelle par les établissements de formation, les gouvernements provinciaux et les partenaires de l'industrie. Environ 4 050 conseillers en voyage se sont inscrits aux programmes de reconnaissance professionnelle, et 325 d'entre eux ont réussi les cours et reçu leur certificat.

# ◆ Comité SAAI sur les normes du Meeting Planners International Canadian Council

- Membres du Meeting Planners International Canadian Council (MPLICC)

## Participants :

Personne-ressource :  
Sigrid Looye, (819) 994-2614.



## Question-dé :

Date de début : mars 1993  
Date de fin : avril 1995

Le Conseil a besoin d'aide pour élaborer des normes de compétences et des programmes de reconnaissance professionnelle pour les professions de planification de réunions et de gestionnaire de réunions.

## Buts :

◆ Élaborer et mettre en oeuvre deux normes professionnelles et programmes de reconnaissance professionnelle.

◆ Influencer l'élaboration d'un programme d'études grâce à un comité de liaison avec les directeurs de l'enseignement.

◆ Mettre en place un plan de marketing pour promouvoir les normes professionnelles et les programmes de reconnaissance professionnelle et en faire reconnaître les mérites.

◆ Mettre en place un processus de suivi-évaluation de l'élaboration et de la mise en oeuvre des normes et des programmes de reconnaissance professionnelle.

## État d'avancement :

Le comité étudie des professions et des normes connexes ainsi que le programme de reconnaissance professionnelle en vigueur aux États-Unis. On a mis la dernière main à la planification des ateliers d'élaboration de normes, qui ont eu lieu les 13, 14 et 15 octobre 1993.



## ◆ Secteur canadien des services financiers

### Participants :

- L'Association des assureurs-vie du Canada
- Association des intermédiaires en assurance de personnes du Québec
- Trust Companies Institute
- L'Institut des fonds d'investissement du Canada
- L'Association canadienne de planificateurs financiers
- Institut d'assurance du Canada

Personne-ressource :  
Yvon Ethier, (819) 994-6884.

### Question-de :

Date de début : mai 1992  
Date de fin : septembre 1993

À l'heure actuelle, seuls 20 % de ceux qui obtiennent leur brevet travaillent encore dans le secteur quatre ans plus tard. Ce taux d'attrition extrêmement élevé au cours des quatre premières années a des répercussions néfastes.

### Buts :

- ◆ Procéder à une évaluation nationale des besoins du secteur des services financiers afin de définir les besoins présents et futurs de compétences et d'exigences professionnelles pour entrer dans le secteur et y exploiter une entreprise.
- ◆ Évaluer les défis qui se posent au secteur face au recrutement et au maintien du personnel.
- ◆ Définir des normes nationales de formation et de perfectionnement.
- ◆ Évaluer les programmes de formation à la lumière des besoins et des normes du secteur.

### Résultat :

On a terminé l'évaluation des besoins, qui comprend une analyse de profession pour les tâches, sous-tâches, compétences et connaissances nécessaires à une carrière dans le secteur des services financiers. L'analyse de profession servira à élaborer des normes professionnelles et à mettre à jour le programme d'études.

# ◆ Comité sur les normes et l'accréditation de l'industrie touristique

<p><b>Date de début :</b> janvier 1992</p> <p><b>Date de fin :</b> juillet 1993</p>
---

## Questions-clés :

L'industrie reconnaissait le besoin d'améliorer ses pratiques de gestion des ressources humaines et d'élaborer et de coordonner des normes professionnelles et des programmes de formation nationaux.

## But :

◆ Favoriser la coordination et le partage des normes d'emploi et des programmes de reconnaissance professionnelle au niveau national dans l'industrie du tourisme et de l'hôtellerie.

## Résultat :

Le comité obtiendra le statut de comité permanent du Conseil des ressources humaines du tourisme et pour suivre ses activités de coordination de l'élaboration et de la mise en oeuvre de normes professionnelles et de programmes de reconnaissance professionnelle nationaux pour 76 professions.

## Participants :

- Membres du Comité sur les normes et l'accréditation de l'industrie touristique, dont :
  - l'Association des hôtels du Canada
  - la Fédération canadienne des chefs de cuisine
  - l'Association canadienne des restaurants et des services d'alimentation
  - ACCESS (Système canadien des normes éducatives élaboré par l'Alliance canadienne des associations touristiques et les Instituts canadiens des conseillers en voyages)
  - Autres associations nationales de l'industrie du tourisme et de l'hôtellerie qui manifestent un intérêt pour les normes et la reconnaissance professionnelles
  - Comités provinciaux sur l'enseignement et la formation dans l'industrie touristique

## Personne-ressource :

Sigrid Looye, (819) 994-2614.

# ◆ Comité SAAI de l'Association des hôtels du Canada sur la reconnaissance professionnelle

## État d'avancement :

Un bureau national ayant été mis en place, le comité met à jour les normes professionnelles et tente de donner un caractère canadien au processus de reconnaissance professionnelle. Une campagne de marketing faisant la promotion du programme de reconnaissance professionnelle bat son plein. On a fixé les dates d'examens périodiques pour les deux professions visées par le programme. Les associations provinciales organisent des cours de recyclage pour les candidats intéressés. En septembre 1993, le programme de la division de l'hébergement comptait environ 200 candidats, dont 70 ont obtenu leur certificat, et le programme de l'entretien ménager — hôtellerie, quelque 70 candidats, dont 35 ont obtenu leur certificat.

## Participants :

- Membres de l'Association des hôtels du Canada
- Union internationale des employés d'hôtels et de restaurants



Personne-ressource :

Sigrd Looze, (819) 994-2614.

## Question-de :

Date de début : novembre 1991  
Date de fin : novembre 1994

## Buts :

L'Association a besoin d'aide pour mettre en oeuvre deux programmes de reconnaissance professionnelle élaborés par la direction des innovations.

- ◆ Améliorer les normes de service, le professionnalisme, la stabilité des effectifs et les possibilités de carrière dans l'industrie de l'hôtellerie.

- ◆ Mettre à jour et traduire les normes professionnelles et le programme de reconnaissance professionnelle de chef de l'entretien ménager — hôtellerie et de chef de la division de l'hébergement.

- ◆ Élaborer et mettre en oeuvre un plan de mise en marché du programme de reconnaissance professionnelle.

- ◆ Instituer un système efficace de prestation du programme de reconnaissance professionnelle à l'échelle nationale.

- ◆ Élaborer et mettre en oeuvre des procédures de suivi et d'évaluation pour le système de reconnaissance professionnelle.

# ◆ Comité SAAI de l'Association canadienne des courtiers en alimentation

## 6. SERVICES A. Hébergement, alimentation et boissons

**Participants :**

- L'Association canadienne des courtiers en alimentation
- Quatre représentants des employés

Personne-ressource :  
Warren Goudie, (819) 953-3403.



**Date de début :** janvier 1993  
**Date de fin :** novembre 1993

### Questions-clés :

Le secteur s'interroge sur sa capacité à livrer concurrence sous le régime des accords de libre-échange. Il s'inquiète aussi des niveaux de professionnalisme, d'intégrité et de raffinement des courtiers.

### Buts :

◆ Définir les domaines où il faut de nouveaux programmes d'études.

◆ Elaborer le matériel didactique approprié.

### État d'avancement :

Le comité examine la formation permanente des employés en vue d'obtenir de meilleurs gestionnaires et des entreprises plus professionnelles.

Date de début : juillet 1993  
Date de fin : janvier 1994

### Questions-clés :

Le secteur se préoccupe surtout du fait que les programmes de formation ne sont pas à jour par rapport à l'évolution technologique et à celle des codes du bâtiment.

### But :

◆ Analyser et évaluer les niveaux de compétence et les connaissances nécessaires, les nouveaux programmes d'études et modes de prestation ainsi que les méthodes de validation.

### État d'avancement :

La phase initiale du projet est en cours; une première réunion a eu lieu.

### Participants :

- Industrie canadienne du bâtiment
- Associations provinciales d'architecture
- Établissements d'enseignement en architecture
- Comité étudiant du programme de l'IRAC
- Architectes professionnels
- Instructeur, école d'architecture



### Personne-ressource :

Bob Porter, (819) 953-7430.



# ◆ Comité SAAI sur les normes nationales de technologies en sciences appliquées et en génie

Date de début : avril 1993  
Date de fin : avril 1994

## Questions-clés :

Il faut des normes nationales pour les professions de technologues. Par ailleurs, le secteur se soucie des effets des nouvelles technologies et des questions environnementales sur la main-d'oeuvre.

## But :

◆ Élaborer des normes nationales pour les professions de technologues dans six disciplines : biotechnique, foresterie, industrie, mines, pétrole et levés.

## État d'avancement :

Pour chaque discipline, les normes nationales définiront des critères visant à promouvoir la reconnaissance professionnelle, favoriser la mobilité d'emploi, assurer la crédibilité des programmes d'enseignement, établir des points de référence en vue de l'octroi de certificats et définir les professions du secteur les unes par rapport aux autres. Le comité poursuivra les travaux du comité précédent, qui avait élaboré des normes dans sept disciplines de technologues en sciences appliquées et en génie. La première ébauche des normes pour les professions de la biotechnique, de l'industrie et des levés est terminée et doit maintenant être validée.

## Participants :

- Conseil canadien des techniciens et technologues
- Association des collèges communautaires du Canada
- Association canadienne de fabrication d'équipement électrique et électronique
- Association canadienne de la construction
- L'institut de chimie du Canada
- Association des manufacturiers canadiens
- Mining Institute Training and Education Council
- Alliance de la Fonction publique du Canada
- Fédération des cégeps
- Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre
- Ministère québécois de l'Enseignement supérieur et de la Science
- Institut forestier du Canada
- Association canadienne de la technologie informatique
- Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie

Personne-ressource : André Lorranger, (819) 994-6344.

# ◆ Comité sur la planification des ressources humaines dans le secteur de la géomatique

## État d'avancement :

Un séminaire national sur les ressources humaines dans le secteur de la géomatique, tenu à Ottawa en novembre 1991, a servi de point de départ au projet. Des sous-comités ont été établis et sont en train de :

- ◆ définir les besoins d'enseignement et de formation;

- ◆ concentrer et coordonner les efforts de l'industrie en vue d'élaborer un programme de formation national menant à l'obtention d'un certificat en géomatique;

- ◆ répondre aux besoins du secteur face à la gestion des ressources humaines; et

- ◆ élaborer des séminaires sur la recherche de marchés et l'orientation de la clientèle, à l'intention des entreprises qui évoluent sur les marchés nationaux et internationaux.

Le comité dirige un important programme de consultation sectorielle et élabore un plan d'ensemble en vue de créer un Conseil des ressources humaines en géomatique. Le rapport final a été présenté fin octobre 1993. La géomatique aura son propre conseil sectoriel d'ici peu.

## Participants :

- Association canadienne des entreprises de géomatique
- Association canadienne des scientifiques géodésiques et cartographes

## Personne-ressource :

Sara Hamilton, (819) 994-6605.

## Questions-clés :

Date de début : novembre 1991  
Date de fin : octobre 1993

Il faut aborder les questions de ressources humaines dans le secteur de la géomatique à la lumière de l'étude sur les ressources humaines parrainée par le premier comité SAAI. Étant donné le niveau de compétence de la main-d'œuvre actuelle et le faible nombre de candidats en mathématiques et en sciences, il est difficile de suivre le rythme des progrès technologiques.

## Buts :

- ◆ Élaborer un modèle fonctionnel pour la géomatique grâce auquel on puisse définir les groupes de compétences auxquelles réagissent bien les systèmes d'enseignement et de formation.
- ◆ Encourager les universités et les collèges à évaluer en profondeur les programmes d'études en vue de les modifier.
- ◆ Créer un forum pour favoriser le dialogue dans les milieux universitaires de la géomatique et entre le milieu universitaire et l'industrie.
- ◆ Créer un programme national de formation permanente menant à l'obtention d'un certificat, afin de combler le fossé entre les niveaux de compétences et les besoins futurs.
- ◆ Élaborer un séminaire théorique et pratique sur la gestion des ressources humaines.

Date de début : mars 1993
Date de fin : novembre 1993

### Question-dé :

Le secteur prévoit rencontrer des difficultés pour intéresser et recruter des travailleurs.

### But :

◆ Au printemps 1993, l'Association nucléaire canadienne et la Société nucléaire canadienne ont créé un comité SAAI chargé de revoir et d'évaluer les questions et les exigences relatives à l'adaptation de la main-d'oeuvre dans l'industrie nucléaire canadienne.

### État d'avancement :

Le comité a surtout cherché à organiser un forum national d'une journée durant lequel les chefs de file de l'industrie seraient invités à définir les questions de ressources humaines touchant précisément cette dernière.

Le forum national parrainé par le SAAI a été tenu le 18 juin 1993 et a réuni plus de 60 participants. On y a défini quatre domaines critiques : l'enseignement et la formation, la sensibilisation et le soutien du public, les méthodes de gestion des ressources humaines et la structure et la compétitivité de l'industrie. Le rapport final connexe paraîtra cet automne.

### Participants :

- Association nucléaire canadienne
- Société nucléaire canadienne



Personne-ressource :

John Zenko, (819) 994-1039.

◆ Conseil canadien des ingénieurs

Date de début : janvier 1991  
Date de fin : juin 1993

Questions-clés :

Le Conseil canadien des ingénieurs s'inquiétait du nombre de diplômés universitaires qui choisissaient de ne pas entrer dans la profession et du nombre d'ingénieurs professionnels qui la quittaient.

But :

◆ Entreprendre deux études et formuler des recommandations en vue d'un plan stratégique national qui aborde la question des pénuries de 10 à 30 % prévues pour la prochaine décennie.

Résultat :

Le comité a terminé les deux études. Celles-ci permettent de mieux comprendre et d'éclaircir les questions liées au présent phénomène d'attrition au sein de l'industrie. Le plan d'action stratégique visant à résoudre les pénuries de compétences prévues est également terminé. Le comité a préparé la version finale du rapport, publiée en juillet 1993.

Participants :

- Le Conseil canadien des ingénieurs

→ Personne-ressource :

Bob Porter, (819) 953-3430.

# ◆ Produits du poisson (traitement des fruits de mer)

Date de début : juin 1993 Date de fin : mars 1994
--

## Questions-clés :

Il faut encourager la formation et l'élaboration de normes dans l'industrie.

## But :

◆ L'industrie a créé un Comité national d'adaptation

de l'industrie pour effectuer un diagnostic visant à déterminer si l'ensemble de l'industrie est prête à appuyer l'étude de questions de mise en valeur des ressources humaines. Le comité étudiera la viabilité d'un conseil sectoriel national sur les ressources humaines dans l'industrie du traitement des fruits de mer ainsi que la possibilité de travailler de manière bilatérale et conjointe avec les pêcheurs.

## État d'avancement :

Le comité a tenu une série de réunions et procède actuellement à un appel d'offres auprès d'experts-conseils privés visant l'analyse des questions de formation et du matériel didactique dans les provinces touchées. Le comité élaborera également un plan stratégique à long terme.

## Participants :

- Conseil canadien des pêches
- Fisheries Products International
- National Sea Products Ltd. (Nouvelle-Écosse)
- Métallurgistes unis d'Amérique (Nouveau-Brunswick)
- Connors Bros. Ltd.
- Blue Water Seafoods, Lachine (Québec)
- British Columbia Packers Ltd.
- Fisheries Council of British Columbia
- United Fishermen and Allied Workers' Union, Vancouver (Colombie-Britannique)
- Travailleurs canadiens de l'automobile
- Fishermen, Food and Allied Workers Union (Terre-Neuve)
- Congrès du travail du Canada

## Personne-ressource :

Johanna Oehling, (819) 994-6933.





Date de début : avril 1993  
Date de fin : mars 1994

## Questions-clés :

Les pêcheurs canadiens ont défini le besoin d'explorer des questions-clés en matière de ressources humaines, telles que l'acquisition d'un statut professionnel, la formation et la reconnaissance professionnelle.

## But :

◆ Tenir une conférence nationale de 80 à 100

pêcheurs et représentants de pêcheurs, où l'on abordera la question des tendances actuelles et des derniers développements en matière de performance professionnelle des pêcheurs à l'échelle nationale, la définition de leurs besoins de formation et le rôle des associations de pêcheurs dans les projets d'acquisition de statut professionnel, de reconnaissance professionnelle et de formation.

## État d'avancement :

Le groupe s'est réuni à l'initiative du ministère des Pêches et Océans par suite d'une décision gouvernementale visant à donner un statut et une reconnaissance professionnelle aux pêcheurs de l'industrie. Cela fait partie d'un plan pluriannuel d'adaptation et de reprise pour le secteur des pêches.

Jusqu'à maintenant, une entente nationale a été signée avec des représentants-clés du secteur dans le cadre du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie en vue d'effectuer un diagnostic devant mener à la reconnaissance professionnelle et à l'acquisition d'un statut professionnel dans le secteur. Des réunions ont également été tenues. Le secteur a indiqué le besoin éventuel d'une structure permanente d'étude des besoins continus en matière de ressources humaines. On s'attend à ce que le groupe forme un conseil sectoriel.

## Participants :

- National Sea Products
- Alliance des pêcheurs professionnels du Québec
- Fishermen Food and Allied Workers Union
- Grand Marnier Fishermen's Association
- Sambo Seafoods
- Eastern Fishermen's Federation
- Nova Scotia Dragger Fishermen's Association
- Prince Edward Island's Fishermen's Association
- Union des pêcheurs des Maritimes
- Syndicat des pêcheurs et travailleurs assimilés
- Industrial and Retail Sector, Fishermen, Food and Allied Workers Union
- Ministère des Pêches et Océans

## Personne-ressource :

Johanna Oehling, (819) 994-6933.



# ◆ Comité SAAI sur la mise en valeur des ressources humaines dans les corps de métiers de l'industrie des pâtes et papiers

**Participants :**

- Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers
- Fédération des travailleurs du papier et de la forêt

→ **Personne-ressource :**  
Keith Lusk, (819) 994-3815.

**Date de début :** octobre 1992  
**Date de fin :** octobre 1993

## **Questions-clés :**

Parmi les questions qui préoccupent l'industrie, signalons la concurrence mondiale et le besoin de se restructurer pour s'adapter aux changements technologiques.

## **Buts :**

- ◆ Obtenir des nombreux partenaires un consensus sur l'élaboration d'une gamme de compétences qui puissent évoluer.
- ◆ Elaborer un programme d'études de base à utiliser dans le cadre de la formation des travailleurs.
- ◆ Vérifier si la maîtrise au programme correspond aux besoins des corps de métiers.
- ◆ Mettre le programme en oeuvre rapidement.

## **État d'avancement :**

Le comité a terminé l'élaboration de 17 des 25 modules de formation prévus du programme d'études à l'intention des mécaniciens-moteurs qui travaillent dans les usines de pâtes et papiers. Sept de ces modules ont été traduits en anglais. La formation offerte contribuera au perfectionnement des compétences dans les nouvelles technologies et permettra aux autres corps de métiers de se familiariser avec certains aspects du métier de mécanicien-moteur. Le comité prévoit terminer ses autres travaux d'ici la fin décembre.

# ◆ Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie

Date de début : octobre 1992	Date de fin : décembre 1993
------------------------------	-----------------------------

## Questions-clés :

L'industrie sidérurgique tente d'accroître sa compétitivité sur les marchés mondiaux pour les années 1990 et les suivantes. Pour cela, il faut que les travailleurs acquièrent une formation qui leur permette de faire face aux exigences de l'industrie sidérurgique, en évolution constante. Métallurgistes et employeurs doivent s'engager à créer un nouveau climat d'adaptation technologique qui tienne compte des changements technologiques et des facteurs économiques à court et à long terme.

## Buts :

- ◆ Permettre à l'industrie d'accroître sa compétitivité pour les années 1990 et les suivantes en lui fournissant un appui initial, question d'encourager l'élaboration des projets de formation générale.
- ◆ Elaborer des modules de formation générale propres à l'industrie sidérurgique.
- ◆ Elaborer à l'intention des fabricants d'acier une norme nationale de comptabilité qui tienne compte des dépenses de formation.
- ◆ Elaborer un plan de formation.

## État d'avancement :

Les travaux se poursuivent pour chacun des buts définis. On prévoit les résultats suivants :

- ◆ l'élaboration de 21 modules de formation générale pour les métallurgistes qui ont un emploi; le programme d'études traitera de la maîtrise technique propre à l'industrie, des compétences de base et d'une nouvelle organisation du travail;
- ◆ une évaluation exhaustive des besoins des fabricants d'acier;
- ◆ une norme de comptabilité qui permette de traiter systématiquement les dépenses de formation.

## Participants :

- Métallurgistes unis d'Amérique
- Principaux employeurs de l'industrie sidérurgique

Personne-ressource :

Keith Lusk, (819) 994-3815.

# ◆ Association canadienne des pépiniéristes et commerces connexes

## Participants :

- Conseil canadien de l'horticulture
- Association canadienne des pépiniéristes et commerces connexes

Personne-ressource :

David Greenhill, (819) 994-3807.



## Questions-clés :

Date de début : mars 1993  
Date de fin : mars 1994

L'Association canadienne des pépiniéristes et commerces connexes et le Conseil canadien de l'horticulture effectuent un suivi visant plusieurs des recommandations de l'étude sectorielle sur l'horticulture financée par DRH, laquelle a été diffusée en mars 1993. Parmi les problèmes qu'a soulevés l'étude, signalons la pénurie de compétences dans l'industrie et, chez certaines entreprises, des préoccupations face à l'image.

## Buts :

- ◆ Amorcer un exercice de planification des ressources humaines qui définit les professions du secteur pour lesquelles on peut élaborer des normes nationales.
- ◆ Élaborer de telles normes et les accompagner d'une stratégie de communication visant à promouvoir les carrières du secteur des pépiniéristes.

## État d'avancement :

L'entente a été signée, et le comité a octroyé un contrat de recherche. Les travaux de recherche sont en cours.



## ◆ Comité d'adaptation de l'industrie canadienne de la fourrure

Date de début : octobre 1991  
Date de fin : juillet 1993

### Question-de :

La longue récession, l'évolution des goûts des consommateurs, une concurrence étrangère nouvelle et des droits des animaux ont eu des effets dévastateurs sur l'industrie. Sur le plan de la fabrication, les ressources humaines de l'industrie de la fourrure avaient chuté à un point tel que de précieuses compétences se perdaient.

### Buts :

◆ Créer des sous-comités pour étudier les domaines suivants : finances et planification commerciale, "canadianisation" de la conception des vêtements de fourrure, promotion inventive de la vente au détail et amélioration de l'image de l'industrie auprès du public.

◆ Créer un organisme permanent pour traiter des questions de ressources humaines.

◆ Créer un groupe patronal-syndical pour récupérer les travailleurs qualifiés de la fourrure et proposer aux entreprises de la fourrure de nouveaux projets conjoints.

### Résultat :

On a formé la Canadian Trappers Association pour réunir trappeurs et éleveurs d'animaux à fourrure. Quatre sous-comités ont été créés avec le mandat d'étudier les questions de finances et de planification commerciale, de "canadianisation" de la conception des vêtements de fourrure, de promotion inventive de la vente au détail et d'amélioration de l'image de l'industrie auprès du public. Tout cela a donné lieu à de nouvelles stratégies de vente au détail touchant à la fois la disposition des vêtements en magasin, la gamme de produits offerts et la formation du personnel. On est en train de mettre en place, entre fabricants

### Participants :

- Conseil canadien de la fourrure
  - Canadian Fox Breeders Association
  - Institut de la fourrure du Canada
  - Canadian Mink Breeders Association
  - Fédération des trappeurs canadiens
  - Conseil des détaillants en fourrure
  - Union internationale des travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce
- de la chaussure.
- Ce bureau a demandé à DRH des fonds supplémentaires en vertu de l'entente SAAI afin de mettre en oeuvre un projet-pilote à partir des efforts décrits plus haut, mais plus encore, d'étudier la possibilité de créer un groupe de travail national qui examinerait la faisabilité d'un conseil des ressources humaines regroupant les secteurs de la fourrure, du vêtement et



Personne-ressource :

David Lenihan, (819) 994-4333.



◆ Comité SAAI des fabricants de véhicules à moteur

- Participants :**
- Société des fabricants de véhicules à moteur
  - Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile
  - Association des fabricants internationaux d'automobiles du Canada

→ **Personne-ressource :**  
Ron Howell, (819) 994-6999.

**Date de début :** juin 1993  
**Date de fin :** décembre 1993

**Questions-clés :**

Parmi les questions de ressources humaines qui préoccupent le secteur, on compte le besoin d'accroître le niveau de compétence de la main-d'oeuvre actuelle et de recruter et de former de nouveaux travailleurs.

**But :**

◆ Examiner les questions de ressources humaines et de formation dans l'ensemble de l'industrie automobile.

**État d'avancement :**

Les réunions tenues jusqu'à maintenant ont abouti à la création d'un petit groupe de travail, formé de membres du comité directeur, dont le mandat est de cerner et de présenter d'ici la fin d'octobre les projets auxquels un conseil permanent pourrait éventuellement s'attaquer dans le domaine de la planification et de la formation des ressources humaines.

## ◆ Comité SAAI de l'industrie du meuble

### Participants :

- Association des fabricants de meubles du Québec
- Ontario Furniture Manufacturers' Association
- Furniture West Inc.
- Business and Institutional Furniture Manufacturers' Association of Canada
- Canadian Home Furnishings Association
- Corporation des marchands de meubles du Québec
- Fraternité des camionneurs, section syndicale 973
- Syndicat international des travailleurs unis du bois d'Amérique
- Métallurgistes unis d'Amérique

### → Personne-ressource :

André Loranget, (819) 994-6344.

Date de début : novembre 1991  
Date de fin : janvier 1994

### Questions-clés :

L'industrie éprouvait des difficultés face à ses concurrents en matière de mise en marché et de conception, de productivité, de coûts d'exploitation, de modernisation, de formation, de perfectionnement des compétences et de financement.

### Buts :

- ◆ Analyser le contexte social, politique, économique et technologique de l'industrie ainsi que les tendances (compétitivité, mondialisation, changements structurels et technologiques) qui ont une incidence sur la planification et la mise en valeur de ses ressources humaines.
- ◆ Déterminer si les systèmes de formation actuels pourront répondre aux besoins futurs de l'industrie en matière de ressources humaines.

### État d'avancement :

Le comité a présenté au gouvernement fédéral un dossier sur la compétitivité industrielle au cours des années 1990. Des recommandations ont été émises au sujet des mesures que l'industrie et le gouvernement doivent prendre pour résoudre les problèmes actuels et saisir les occasions concurrentielles. Le comité a demandé à DRH d'entreprendre une étude sectorielle de concert avec l'industrie. Cette étude est en cours. Les représentants de l'industrie sont également intéressés à créer un conseil sectoriel.

# ◆ Groupe de travail sur l'apprentissage dans l'industrie des appareils électriques et électroniques

## Participants :

- Siemens Electric Ltee
- Metallurgistes unis du Canada
- Schlumberger Ind.
- Fraternité internationale des ouvriers en électricité
- GE Canada Inc.
- United Electrical Workers of America
- Northern Telecom
- Conseil sectoriel de formation professionnelle
- ASSEA Brown Boveri
- Ministère de l'Apprentissage de l'Ontario
- Travailleurs en communication
- Ministère de l'Éducation du Québec

## Personne-ressource :

André Loranger, (819) 994-6344.



## Question-de :

Date de début : avril 1992  
Date de fin : octobre 1993

## But :

Le conseil d'administration de l'Association canadienne de fabrication d'équipement électrique et électronique a demandé que l'on envisage la création d'un programme d'apprentissage pour l'industrie qu'elle représente.

◆ Mettre au point un programme d'apprentissage pour l'industrie visant à définir les besoins sectoriels en matière de compétences professionnelles, à examiner les forces des programmes d'apprentissage actuels et des autres programmes possibles, à mettre au point des normes industrielles, à établir des liens de partenariat avec les établissements scolaires et à mettre en place une série de projets-pilotes sur les métiers d'apprentissage.

## État d'avancement :

On a choisi trois métiers qui doivent faire partie du modèle de formation et d'apprentissage proposé. Pour deux de ces métiers (ceux d'électricien et de mécanicien-monteur de machines industrielles), il existe déjà des normes qui serviront à amorcer la discussion et formeront un cadre d'entente. Les normes et les programmes d'études pour ces métiers seront mis à jour de façon à mieux refléter les besoins de l'industrie. On créera la profession de spécialiste en équipement automatisé, dont les qualifications seront celles d'un électricien ou d'un mécanicien. Le métier fera l'objet d'une reconnaissance professionnelle entièrement réglementée et comprendra des qualifications de pointe. L'élaboration d'une norme réglementée et reconnue s'inspirera des normes de formation et des programmes d'études actuels. Les discussions se poursuivront à ce sujet et sur d'autres questions, comme la protection des apprentis contre les mises à pied.

## ◆ Fédération canadienne du vêtement, section Création

Le projet a été modifié pour que l'on consacre du temps et des fonds supplémentaires au parachèvement de l'enquête. Jusqu'à maintenant, le taux de réponse à l'enquête n'est que de 10 p. 100, alors qu'il faut un taux de 25 p. 100 pour que les résultats obtenus soient plausibles et représentatifs sur le plan géographique.

### Participants :

- Canadian Apparel Federation, représentant l'industrie ainsi que dix créateurs.

Personne-ressource :

David Lenihan, (819) 994-4333.



### Questions-clés :

Date de début : mars 1993  
Date de fin : novembre 1993

L'industrie canadienne du vêtement a été durement touchée par la récession et par le ralentissement général de l'économie. Près de 40 000 travailleurs ont été mis à pied. L'avvenir de l'industrie repose sur une fabrication rapide, souple et de haute qualité, où prime la création. Formée en décembre 1992, la Canadian Apparel Federation compte trois divisions, dont l'une qui s'intéresse à la création et à la mode.

### Buts :

- ◆ Réunir les intervenants de l'industrie canadienne de création de vêtements.

- ◆ Monter une base de données portant sur les créateurs, les compétences et les activités de création qu'offre le Canada. (Le comité SAAI servira de cette base de données pour définir la formation, les normes et la reconnaissance professionnelle qui s'appliquent à la profession de créateur au Canada)

### État d'avancement :

La première réunion a eu lieu en février 1993. C'était la toute première fois que la collectivité des créateurs canadiens de vêtements se rassemblait en tant qu'industrie. On a défini les critères d'un questionnaire d'enquête national ainsi que les modalités de sa diffusion et on s'est entendu sur une définition de l'expression "vêtement de créateur" au sein de la profession. La collecte de données a été amorcée, et on a établi les critères de l'enquête nationale, qui a débuté le 5 avril 1993.

# ◆ Comité SAAI des mécaniciens de machines fixes sur les produits dangereux

## Résultat :

Le comité a terminé la validation de l'analyse des besoins. La validation du programme d'études nationales est terminée, et la brochure de renseignements sur la formation en matière de produits dangereux a été publiée. Deux projets-pilotes de formation ont été mis en oeuvre en vertu d'une entente distincte sur la formation avec DRH, le premier dans la région du centre du pays et l'autre dans l'Ouest canadien. Les projets-pilotes visent expressément les mécaniciens de machines fixes.

## Participants :

- Le Canadian Operating Engineers Joint Apprenticeship and Training Council (ce conseil compte un nombre égal de représentants nationaux des entrepreneurs et des sections syndicales représentant les mécaniciens de machines fixes).



Personne-ressource :

Gary Greenman, (819) 994-3849.

## Questions-clés :

Il n'existait pas de programme national de formation pour les mécaniciens de machines fixes qui travaillent au nettoyage des terrains contaminés ou manipulent des produits dangereux.

## Buts :

- ◆ Valider l'analyse actuelle des besoins au niveau national pour déterminer les besoins de formation.
- ◆ Valider le matériel didactique disponible, y compris les lignes directrices visant la formation, les manuels, les profils de compétences et les plans d'ensemble, et apporter les changements nécessaires à l'échelle nationale.
- ◆ Rédiger et publier une brochure de renseignements sur la formation en matière de produits dangereux.
- ◆ Élaborer une stratégie d'intégration de la formation sur les produits dangereux dans la formation actuelle des corps de métiers.
- ◆ Intégrer la présence initiale des mécaniciens de machines fixes dans d'autres propositions qui pourraient concerner les corps de métiers qui travaillent avec des produits dangereux.
- ◆ Rédiger une proposition visant la participation d'autres partenaires publics et privées à la mise en oeuvre de ce premier projet.



# ◆ **Comité national SAAI de l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord sur les produits dangereux**

On a établi un centre de formation dans l'Est canadien et créé le nouvel

“ Environmental Workers Training Institute ”, avec la participation d'autres conseils de formation canadiens. Un conseil de formation canadien réunissant les entrepreneurs et l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord a été mis en place pour faciliter la formation et l'élaboration de programmes à l'échelle nationale. Le comité a préparé des propositions visant la mise en place d'établissements de formation dans les régions du centre et de l'Ouest du Canada. Le projet-pilote de formation de Sydney (Nouvelle-Écosse) a pris fin le 31 mars 1993, et le rapport du comité a été déposé en juillet 1993.

## **Participants :**

- Labouers-AGC Education and Training Fund
- Comité consultatif canadien
- Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord

Personne-ressource :

Gary Greenman, (819) 994-3849.



## **Questions-clés :**

Le monde de la construction environnementale souffrait d'une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et d'un manque de cours de formation.

## **Buts :**

◆ Élaborer une proposition en vue de l'évaluation des besoins de formation à l'échelle nationale pour les travailleurs manipulant des déchets de par-ticules solides.

◆ Élaborer un plan de mise en oeuvre visant l'ap-prentissage et la formation des travailleurs manipulant des déchets toxiques.

◆ Élaborer des règlements et d'autres mesures de protection de l'environnement, du public et la santé et de la sécurité des travailleurs canadiens qui manipulent des déchets toxiques.

## **Résultat :**

Le comité a passé en revue les programmes d'études offerts au Canada et aux États-Unis. Un expert-conseil a mis au point un programme de formation canadien. Suivant le plan de cours du programme, les premiers instructeurs ont été formés dans des installations mises à leur disposition aux États-Unis. Le programme de formation a été validé au niveau national.

# ◆ Comité SAAI sur l'installation résidentielle de systèmes de chauffage, de climatisation et de réfrigération

cessibles. Le projet-pilote de Hamilton (géré par Transkiltis, Inc.) est terminé. Avec l'aide de la section Golden Horseshoe de l'Institut canadien du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération et du ministre de l'Apprentissage de l'Ontario, le comité SAAI a suivi l'évolution des projets, recommandé certains ajustements et évalué les résultats des programmes d'études. L'élaboration du module de formation géré par ordinateur sur les pertes thermiques et les gains de chaleur s'est terminée le 30 novembre 1992, et a été suivie d'un projet-pilote à Winnipeg, 1993. L'évaluation du projet-pilote et le rapport final sont attendus incessamment. L'Institut canadien du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération commercialisera sans doute le produit et en investira les profits dans la recherche et le développement portant sur la formation dans l'industrie.

## Participants :

- Institut canadien du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération
- Représentants patronaux et syndicaux de l'industrie

Personne-ressource :

Gary Greenman, (819) 994-3849.



Il y avait pénurie de travailleurs qualifiés dans le domaine, tout particulièrement un manque de cours de formation à l'intention des travailleurs de la construction résidentielle.

## Buts :

- ◆ Grâce à une analyse des tâches et des professions, s'assurer de la demande pour les professions du chauffage, de la ventilation et de la climatisation à l'échelle nationale.
- ◆ Elaborer des lignes directrices pour la formation et les programmes d'études qui soient adaptés à la formation en atelier-école et à l'enseignement géré par ordinateur.
- ◆ Sous l'égide de Transkiltis Hamilton, mettre à l'essai de nouveaux programmes d'études dans le cadre du programme de formation régulière du collège Mohawk.
- ◆ Mettre à l'essai le programme d'apprentissage géré par ordinateur avec l'aide de la section manitobaine de l'Institut canadien du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération.
- ◆ Elaborer et produire un module de formation géré par ordinateur pour l'apprentissage visant les pertes thermiques et les gains de chaleur.

## Résultat :

L'analyse de profession est terminée, et le programme d'études est élaboré. Le projet-pilote de Winnipeg, commencé en décembre 1991, a été interrompu en juin 1992 pour incorporer des modifications importantes au matériel didactique. En effet, on a constaté qu'il fallait inclure des documents de référence dans le programme d'enseignement à distance, les bibliothèques des collèges n'étant pas ac-

Date de début : septembre 1990  
Date de fin : août 1993

## Questions-clés :

# ◆ Comité SAAI du projet-pilote de Winnipeg de l'Institut canadien du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération portant sur l'installation de systèmes CVC résidentiels

## Participants :

- Entrepreneurs en chauffage, en réfrigération et en climatisation
- Ouvriers qualifiés en systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC)



Personne-ressource :

Gary Greenman, (819) 994-3849.

## Questions-clés :

Il faut valider la formation offerte dans l'industrie à l'heure actuelle.

## Buts :

◆ Trouver et mettre en corrélation les ressources documentaires appropriées.

◆ Perfectionner le contenu des outils pédagogiques informatisés à l'appui des méthodes d'amélioration du rendement en milieu de travail.

◆ Éclaircir et renforcer la structure et l'orientation des méthodes d'amélioration du rendement en milieu de travail.

◆ Présenter l'offre de parrainage définitive par DRH d'un examen national des corps de métiers où un apprentissage est nécessaire.

## Résultat :

Le comité a trouvé et mis en corrélation les ressources documentaires appropriées et a perfectionné le contenu des outils pédagogiques informatisés à l'appui des méthodes d'amélioration du rendement en milieu de travail. La clarification et le renforcement de la structure de ces méthodes se poursuivront. On prévoit faire évaluer le projet-pilote par un comité national à la fin de l'automne 1993.

# ◆ Revêtement de sol

**Participants :**

- Union of Carpenters and Allied Workers
- Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique
- Institut canadien du tapis

→ **Personne-ressource :**  
David Lenihan, (819) 994-4333.

**Date de début :** septembre 1993  
**Date de fin :** mai 1994

## Questions-clés :

L'industrie souhaite perfectionner sa main-d'oeuvre et s'assurer que de nouveaux travailleurs et des jeunes entrent dans l'industrie. Le taux de roulement du personnel est élevé, et le recrutement pose également des problèmes. En normalisant l'apprentissage, on compte encourager la mobilité des travailleurs d'une province à l'autre et améliorer la continuité de l'emploi dans une industrie aux prises avec de sérieuses vagues de licenciements.

## But :

◆ Faire une étude de l'industrie et élaborer un plan d'action visant la mise en oeuvre du programme d'apprentissage du Sceau rouge.

## État d'avancement :

On est en phase d'élaboration; une entente SAAI doit être signée d'ici le 31 août 1993. Les participants de l'industrie ont été désignés et se sont engagés envers le processus de SAAI.

## ◆ Industrie canadienne de la couverture

### Participants :

- Association canadienne des entrepreneurs en couverture
- Entrepreneurs privés et propriétaires-exploitants
- Travailleurs ayant le statut de compagnon
- Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage

Personne-ressource :

Gary Greenman, (819) 994-3849.



### Questions-clés :

Date de début : septembre 1993  
Date de fin : décembre 1994

Comme les autres sous-secteurs de l'industrie du bâtiment, l'industrie de la couverture reconnaît qu'à long terme, une main-d'oeuvre qualifiée est la clé de la compétitivité. Par conséquent, l'industrie est en train d'élaborer un plan d'enseignement national qui servira de cadre de planification des ressources humaines et grâce auquel on procédera au perfectionnement des compétences.

### Buts :

- ◆ Créer un poste de président national de la planification des ressources humaines pour diriger le projet.
- ◆ Mettre au point des mesures pour assurer que les couvreurs ayant le statut de compagnon restent dans l'industrie.
- ◆ Faire l'inventaire des méthodes de formation novatrices et du matériel didactique existant pour les couvreurs.
- ◆ Identifier les principaux liens avec les fournisseurs de formation du secteur public.

### État d'avancement :

L'entente vient d'être signée, et le comité a tenu sa première réunion.



# ◆ Comité SAAI sur la construction résidentielle et la rénovation de l'Association canadienne des constructeurs d'habitation

**Participants :**

- Constructeurs d'habitations
- Rénovateurs d'habitations
- Travailleurs qualifiés de la construction résidentielle

**Personne-ressource :**  
 Gary Greenman, (819) 994-3849.

**Date de début :** avril 1992  
**Date de fin :** mars 1994

## **Questions-clés :**

L'industrie a cerné les questions à résoudre en matière de ressources humaines. Il n'existait pas de méthode de mise en valeur de ces ressources pour l'industrie de la construction résidentielle.

## **Buts :**

- ◆ Elaborer une structure de recherche et de développement pour confirmer l'existence des problèmes de ressources humaines et les résoudre.
- ◆ Effectuer des recherches et élaborer des recommandations sur les questions à l'étude.
- ◆ Mettre sur pied un programme exhaustif de mise en valeur des ressources humaines inspiré des recommandations.

## **État d'avancement :**

Le comité a élaboré le cadre qui servira à structurer le programme de recherche et de développement. Les travaux d'élaboration d'un plan de formation générale national se poursuivent.

# ◆ Programme-pilote "Sceau d'or" de l'Association canadienne de la construction

- Représentants patronaux et syndicaux membres de l'Association canadienne de la construction.

## Participants :

Personne-ressource :  
 Gary Greenman, (819) 994-3849.



## But :

Il n'existe pas de critère national d'évaluation des compétences, ni de moyen de maintenir ces compétences à un niveau acceptable; cette situation s'applique à toutes les professions du bâtiment, des corps de métiers à la haute gestion.

## Questions-clés :

Date de début : janvier 1992  
 Date de fin : mars 1994

## État d'avancement :

◆ Reconnaître trois disciplines parmi les professions d'opérateur général, d'entrepreneur en mécanique et d'entrepreneur en électricité. Ces disciplines sont celles de gestionnaire, d'expert en devis et de surveillant. (Le projet-pilote ne visera qu'à valider les méthodes et les processus de mise en oeuvre liés au fonctionnement habituel du programme de reconnaissance professionnelle du Sceau d'or.)

Le comité en est au stade final de l'exercice national de reconnaissance des neuf disciplines à l'étude. On a introduit un exercice de "jouissance de droits acquis", grâce auquel les travailleurs chevronnés pourront mettre au défi l'examen du Sceau d'or. On a établi des comités d'examen nationaux pour évaluer l'exercice et ses applications en matière d'examen.

## ◆ Comité SAAI des chaudronniers

**Date de début :** novembre 1992  
**Date de fin :** octobre 1993

### Questions-clés :

L'industrie a constaté qu'il lui fallait élaborer des normes professionnelles et des normes de formation nationales, avec programme d'études à l'appui.

### Buts :

◆ Mettre à jour l'analyse de profession, les normes professionnelles, la formation et les lignes directrices connexes.

◆ Elaborer un prototype national de programme d'études.

◆ Elaborer un projet-pilote de formation à l'échelle nationale et explorer les possibilités d'enseignement à distance.

### État d'avancement :

Le comité a revu et modifié la norme professionnelle "Sceau rouge" actuelle et en a présenté la version révisée aux comités consultatifs provinciaux approuvés pour la faire valider. Plusieurs programmes de formation provinciaux ont aussi été révisés. La prochaine étape consistera à élaborer à l'échelle nationale un programme d'études de base pour le métier de chaudronnier.

### Participants :

- Représentants patronaux et syndicaux issus du Canadian Boilermakers Training Trust Fund.

Personne-ressource :

Gary Greenman, (819) 994-3849.



# ◆ Entente SAAI avec le comité directeur du Conseil sectoriel de la culture et de la Conférence canadienne des arts

Date de début : mai 1993  
Date de fin : octobre 1993

## Questions-clés :

Par suite d'une entente avec le Conseil canadien des arts au sujet de la mise en place d'un fonds de démarrage (1<sup>er</sup> mars au 30 avril 1993), on a créé un Conseil sectoriel national de la culture (CSNC).

Les fonds SAAI servent maintenant à harmoniser les activités de ce conseil avec celles de l'étude sectorielle en cours et de l'enquête sur la main-d'oeuvre de la culture, qui visent à cerner les questions de ressources humaines qui se posent dans le secteur de la culture. Les résultats de l'étude et de l'enquête seront disponibles à l'été 1994 et au printemps 1995, respectivement. Le Conseil sectoriel pourra éventuellement assumer des responsabilités accrues au chapitre de l'élaboration et de la mise en oeuvre d'un plan stratégique des ressources humaines dès que seront résolues certaines questions relatives à la représentation, à l'indépendance financière et à l'autonomie. Le CSNC n'est pas encore opérationnel.

## Buts :

◆ Elaborer un cadre stratégique de mise en valeur des ressources humaines pour le secteur de la culture.

◆ Elaborer des moyens efficaces d'assurer la pleine participation de la collectivité culturelle dans le processus et la structure de planification stratégique des ressources humaines mis en place par le conseil.

◆ Elaborer et mettre en oeuvre une stratégie de communication pour s'assurer de toucher l'ensemble du secteur et d'obtenir le plein accord de ses chefs de file et de ses décideurs.

## État d'avancement :

On a élaboré un cadre stratégique de mise en valeur des ressources humaines préliminaire, qui sera diffusé prochainement. Il s'agit d'une première ébauche qui servira de base à la discussion plutôt que de recommander des activités du secteur en matière de ressources humaines. En effet, l'étude des ressources humaines et l'enquête sur la main-d'oeuvre de la culture, qui doivent précéder l'élaboration d'une stratégie des ressources humaines, sont encore en cours.

## Participants :

- Direction du Conseil sectoriel national de la culture  
- Conférence canadienne des arts

### Personne-ressource :

Danielle Plouffe, (819) 994-3901 (téléphone)  
ou (819) 953-7599 (télécopieur).

# ◆ Comité SAAI sur les ressources humaines des musées canadiens

Date de début : octobre 1993  
Date de fin : juillet 1994 (phase une terminée entre janvier et septembre 1993)

## Questions-clés :

L'enquête sur la main-d'oeuvre du secteur des musées (1989) a cerné un certain nombre de questions liées aux ressources humaines, dont la restructuration organisationnelle, l'évolution rapide des exigences professionnelles et les intégrités fondées sur le sexe, la région, la taille des institutions et les tendances démographiques.

## Buts :

- ◆ Élaborer un cadre national de mise en valeur des ressources humaines.
- ◆ Examiner les questions de ressources humaines et concevoir un cadre et une stratégie pour résoudre les problèmes qui se posent.
- ◆ Mettre en oeuvre la stratégie dans la collectivité des musées.

## État d'avancement :

Le cadre national de mise en valeur des ressources humaines est au point pour les phases de consultation et de mise en oeuvre. Celles-ci comprendront des groupes de discussion, des ateliers et des démonstrations organisées à la faveur de conférences d'associations provinciales et nationales de musées ainsi que des consultations auprès du réseau des formateurs, des directeurs de musées et du forum des associations de musées. À la lumière des résultats obtenus, le comité mettra au point une stratégie et un plan de mise en oeuvre à l'échelon national pour résoudre les problèmes qui se posent au secteur en matière de ressources humaines. Entre autres, on mettra à l'essai des moyens novateurs d'aborder les questions de ressources humaines.

## Participants :

- Association des musées canadiens
- Musée manitobain de l'homme et de la nature
- Association des fonctionnaires du Manitoba
- Autres membres :
- Musée des beaux-arts de l'Ontario
- Galerie Allan Sapp
- Royal British Columbia Museum (collection de la biologie)
- Musée canadien des civilisations (formation autochtone)
- Fédération canadienne des amis des musées
- Centre canadien d'architecture
- Nova Scotia College of Art and Design
- Université du Québec à Montréal
- Université de Toronto
- Ministère ontarien de la Culture et des Communications

## Personne-ressource :

Danielle Plouffe, (819) 994-3901 (téléphone)  
ou (819) 953-7599 (télécopieur).

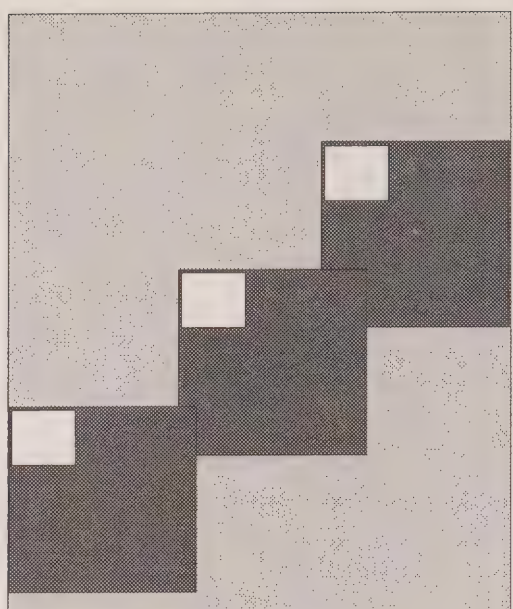




# Ententes portant sur le Service national d'aide à l'adaptation de l'industrie

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) vise à encourager le patronat et les syndicats des secteurs humains qui se posent dans les secteurs industriels ou professionnels au moment où surviennent des changements structurels d'envergure. Les partenariats ainsi créés ont pour but :

- ♦ de cerner les tendances en matière d'offre et de demande de main-d'oeuvre, de recrutement et de besoins de formation;
- ♦ de planifier d'importants projets de mise en valeur des ressources humaines dans les domaines de la formation, du recrutement, de l'équité en matière d'emploi ou de l'adaptation de la main-d'oeuvre; et
- ♦ de mettre en oeuvre des solutions précises, comme l'élaboration de cours de formation et de processus de reconnaissance professionnelle.





# Études sectorielles sur les ressources humaines — Commandes par correspondance —

- Étude des ressources humaines dans l'industrie canadienne du transport maritime  
Rapport détaillé (1993) LM-262 A\_F\_
- Industrie horticole – planifier pour l'avenir  
Les ressources humaines – enjeux et possibilités  
Rapport national (1992) LM-218 A\_F\_  
Région du Québec (1993) LM-256 bil\_  
Région de l'Ontario (1993) LM-257 bil\_  
Région de l'Atlantique (1993) LM-260 bil\_  
Région des Prairies (1993) LM-261 bil\_  
Région de la Colombie-Britannique (1993) LM-227 bil\_
- L'industrie canadienne des pièces d'automobile  
(Étude sur les ressources humaines) (1991) LM-147 A\_F\_
- L'industrie canadienne des services d'alimentation  
(Une étude sur les ressources humaines)  
Sommaire (1990) LM-121 bil\_  
Études de cas (1990) LM-122 bil\_  
Rapport détaillé (1991) LM-138 A\_F\_
- Le logiciel et la capacité concurrentielle du Canada  
(Les ressources humaines – enjeux et possibilités)  
Sommaire (1991) LM-180 bil\_  
Rapport détaillé (1992) LM-181 A\_F\_
- Les ressources humaines dans l'industrie canadienne de la radiodiffusion  
Sommaire (1992) LM-228 bil\_  
Rapport détaillé (1993) LM-259 A\_F\_
- Les ressources humaines dans l'industrie de l'environnement  
Sommaire (1992) LM-233 bil\_  
Rapport détaillé (1993) LM-267 A\_F\_
- Ressources humaines dans l'industrie canadienne de l'imprimerie commerciale  
Sommaire (1991) LM-176 bil\_  
Annexe descriptive (1991) LM-161 bil\_  
Rapport détaillé (1992) LM-145 A\_F\_
- Ressources humaines dans l'industrie canadienne de l'entretien des aéronefs  
(1991) LM-132 A\_F\_
- Ressources humaines dans l'industrie canadienne de vol. II : annexes (1992) LM-230 A\_F\_  
vol. I : rapport (1992) LM-225 A\_F\_  
changements – défis – choix
- Les ressources humaines du secteur en amont de l'industrie pétrolière et gazière —  
Sommaire (1992) LM-229 bil\_  
Rapport détaillé (1992) LM-222 A\_F\_
- Les ressources humaines dans l'industrie de la transformation du bois en Colombie-Britannique  
Sommaire (1992) LM-229 bil\_  
Rapport détaillé (1992) LM-222 A\_F\_

Norm : ..... Tél. ....

Titre : ..... Adresse : ..... Code postal : .....

Retourner à : .....

Ministère du Développement des ressources humaines  
Perspectives du marché du travail et analyse sectorielle, Groupe de liaison  
140, Promenade du Portage, Phase IV, 8<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0J9  
Télécopie : (819) 994-4533 ou (819) 994-2480





# ◆ Conservation et manutention des céréales de l'Ouest

## Participants :

- Pioneer Grain Company Limited
  - Saskatchewan Wheat Pool
  - Manitoba Pool Elevators
  - Grain Workers Union, section syndicale 333
  - Syndicat des services du grain
  - Syndicat international du transport-communications (division des céréales)
  - Ressources humaines et Travail Canada
  - Spécialistes de l'industrie issus des agences gouvernementales
- On prévoit une participation accrue de l'industrie.

## Personnes-ressources :

Janice Young, (819) 997-0244, ou  
Jenna MacKay-Allie, (819) 997-5852.

## Questions-clés :

Date de début : automne 1993  
Date de publication : automne 1994

À l'automne 1992, on a convoqué une conférence sur les partenariats patronaux-syndicaux dans l'industrie des silos à céréales de l'Ouest. Le groupe de travail sur la question, composé de représentants des syndicats et du patronat, a été créé par la suite. Ce groupe a demandé à DRRH d'examiner les questions de ressources humaines qui touchent l'industrie et de les situer par rapport à l'évolution des marchés mondiaux.

L'étude portera sur plusieurs questions-clés, dont l'évolution de l'environnement de l'entreprise, les changements des lois qui régissent le fonctionnement de l'industrie et les incidences qui en découlent en ce qui concerne les ressources humaines.

## But :

◆ Grâce à un cadre de planification stratégique, fournir des données analytiques détaillées sur la nature et la portée des questions de ressources humaines dans l'industrie de la conservation et de la manutention des céréales de l'Ouest. L'étude évaluera l'environnement commercial actuel et futur de l'industrie, identifiera les technologies présentes et à venir, évaluera toutes les questions d'emploi et identifiera les enjeux entre institutions de l'industrie où l'on se penche sur la mise en valeur des ressources humaines.

## État d'avancement :

À partir de recherches documentaires et de consultations avec les représentants de l'industrie, on a préparé un mandat précisant la nature et la portée du projet. On choisira un expert-conseil pour l'étude en décembre 1993. Les réunions du comité directeur commenceront en 1994.

**Participants :**

Patronat : Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers

- Forestière Noranda inc. (Ontario)  
- Tembec inc. (Québec)  
- J.D. Irving (Nouveau-Brunswick)  
- Wellwood of Canada inc. (Colombie-Britannique)  
- Domtar (Québec) (remplacant)  
- Produits forestiers Canadien Pacifique Ltée (Québec) (remplacant)

Syndicats :

- Représentants nationaux et régionaux de la Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada  
- Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (Québec)  
- Workers Health and Safety Centre (Ontario).

Enseignement :

- British Columbia Institute of Technology (Colombie-Britannique)  
- Collège Confederation (Ontario)  
- Université de la Colombie-Britannique  
- Centre spécialisé en pâtes et papiers — cégep de Trois-Rivières (Québec)

Gouvernement :

- Ministère du Développement des ressources humaines  
- Industrie et Sciences Canada  
- Forêts Canada  
- Ministères provinciaux du Travail, de la Formation et de l'Éducation (Colombie-Britannique, Terre-Neuve, Ontario)

**Personnes-ressources :**

Martin Ruel, (819) 953-0298, ou  
Jenna MacKay-Allie, (819) 997-5852.



**Questions-clés :**

L'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers et le Syndicat canadien des travailleurs du papier (devenu la Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada) ont demandé du ministère du Développement des ressources humaines de

parvenir une étude approfondie des questions de ressources humaines qui touchent l'industrie des pâtes et papiers. Depuis la fin des années 1980, l'industrie subit une restructuration majeure en raison de la récession, des modifications aux lois touchant l'environnement, du recyclage des produits, des exigences poussées des consommateurs et des pressions concurrentielles des marchés internationaux. La situation a eu d'importantes retombées sur les ressources

humaines.

**But :**

◆ Procéder à une analyse détaillée de la nature et de la portée des questions de ressources humaines au sein de l'industrie des pâtes et papiers. L'étude porte sur le contexte commercial actuel et futur de l'industrie, sur les derniers progrès technologiques et ceux qui s'annoncent, ainsi que sur les questions de ressources humaines, la formation, l'évolution du profil des professions, la formation, le perfectionnement et la réduction des effectifs.

**Principaux résultats :**

Le bureau de Vancouver de la firme Price Waterhouse a amorcé les travaux de recherche en avril 1992, sous l'égide d'un comité directeur composé d'une trentaine de représentants du patronat, des syndicats, des associations, des collèges, des universités et des ministères provinciaux et fédéraux. Le rapport final est terminé, et on se prépare à le publier. Il devrait paraître au début de 1994.

**Date de début :** octobre 1991  
**Date de publication :** août 1993

**Questions-clés :**

Le rapport final portait sur les pressions et les tendances qui façonnent l'industrie (y compris la technologie) et leur incidence sur l'emploi et sur les compétences requises. On y examinait aussi la capacité de l'industrie à mettre en valeur ses ressources humaines et on apportait des recommandations sur la conduite à adopter pour relever les défis qui se posent en matière de ressources humaines.

**Buts :**

- ◆ Examiner les compétences présentes et futures requises de la main-d'oeuvre de l'industrie minière.
- ◆ Déterminer des lignes de conduite possibles pour s'assurer que l'industrie minière canadienne ait les ressources humaines voulues pour livrer concurrence sur les marchés mondiaux.

**Principaux résultats :**

L'étude a permis de cerner huit défis au chapitre des ressources humaines : la formation et le perfectionnement permanents de tous les employés, le perfectionnement des compétences scolaires de base, l'établissement de normes nationales pour les professions des opérations et de la production, les perturbations et l'adaptation de la main-d'oeuvre, l'apprentissage des métiers, la diversité de la main-d'oeuvre, l'enseignement post-secondaire dans le domaine des mines et le système d'enseignement secondaire.

**Participants :**

- Association minière du Canada
- Inco ltée
- Cominco ltée
- Falconbridge ltée
- Cambior inc.
- L'Association charbonnière canadienne
- Métallurgistes unis d'Amérique
- Université McGill
- British Columbia Institute of Technology
- Gouvernement de l'Alberta
- Gouvernement de la Colombie-Britannique
- Gouvernement de l'Ontario
- Énergie, Mines et Ressources Canada
- Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole
- Premières Nations

**Personnes-ressources :**

Luc Nadon, (819) 994-4162, ou  
 Gary Fletcher, (819) 994-2280.

**Date de début :** septembre 1992  
**Date de publication :** première phase terminée en mai 1993

## Questions-clés :

En septembre 1992, les Fabricants canadiens de produits alimentaires (GPMC) et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce (IUAC), de concert avec le Conseil de la compétitivité agro-alimentaire, la Fraternité internationale des camionneurs, le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac et du tabac et le Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons

- Syndicat international des détaillants, grossistes et magasins à rayons
- Union internationale des travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce
- Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons
- Fraternité internationale des camionneurs
- Fabricants canadiens de produits alimentaires
- Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac
- Syndicat de la compétitivité agro-alimentaire

## Participants :

### Personnes-ressources :

Ramona Mater, (819) 953-0314, ou  
 Gary Fletcher, (819) 994-2280.

## But :

L'étude et la conférence se sont surtout penchées sur les moyens de parvenir à une prospérité durable dans l'industrie alimentaire canadienne. À cette fin, on a analysé des questions comme la qualité, les coûts, la technologie et les ressources humaines.

## État d'avancement :

◆ Examiner les facteurs qui touchent la compétitivité et l'emploi dans l'industrie alimentaire, y compris les possibilités de mise en valeur des ressources humaines et les contraintes auxquelles fait face l'industrie.

La planification de la conférence a commencé en septembre 1992. Cette dernière a eu lieu en mai 1993, et on y a discuté des défis concurrentiels et des questions de ressources humaines qui touchent l'industrie. Plus de 200 personnes y ont assisté, y compris des directeurs d'entreprises et des travailleurs d'usine.

Les participants envisagent la possibilité d'entreprendre des études sectorielles de sous-secteurs précis.



ménées au cours de l'automne, et les premiers résultats seront disponibles en décembre. Le rapport final devrait être disponible au printemps 1994.

## Participants :

- Furniture West Inc.
- Ontario Furniture Manufacturers' Association
- Association des fabricants de meubles du Québec
- Business and Institutional Furniture Manufacturers' Association of Canada
- Canadian Home Furnishings Association
- Corporation des marchands de meubles du Québec
- Fraternité nationale des charpentiers, menuisiers, forestiers et travailleurs d'usine
- Centrale des syndicats démocratiques
- Fraternité internationale des camionneurs
- Syndicat des métaux
- Syndicat international des travailleurs unis du bois d'Amérique
- Confédération des syndicats nationaux
- École québécoise du meuble et du bois ouvré
- Collège Conestoga
- Industrie Canada
- Ministère du Développement des ressources humaines

Le comité directeur est dirigé conjointement par le commissaire de DRI pour les travailleurs et les travailleuses et par le commissaire pour les employeurs.



## Personnes-ressources :

Patricia Mosher, (819) 997-2425, ou  
Christine DaPrat, (819) 953-2546.

## Questions-clés :

Date de début : mars 1993  
Date de publication : printemps 1994

En juin 1992, les représentants de l'industrie du meuble ont présenté leur rapport final sur les défis posés à leur secteur en matière de compétitivité. Une main-d'œuvre hautement qualifiée et polyvalente constitue l'un des six facteurs que l'étude a jugés essentiels à la compétitivité de l'industrie du meuble sur les marchés internationaux.

On examine plusieurs questions-clés, dont l'incidence du recours à l'équipement informatisé sur les niveaux d'emploi et sur les compétences requises, la quantité et la qualité de la formation dans les établissements d'enseignement et en milieu de travail, les niveaux d'alphabétisation et de capacité au calcul, les changements dans le profil de professions et les forces et faiblesses en gestion.

L'étude vise l'industrie canadienne, mais aborde également les différences régionales et le marché international du meuble.

## But :

◆ Effectuer une analyse approfondie des questions et des possibilités liées aux ressources humaines afin de donner à l'industrie une direction stratégique à long terme.

## État d'avancement :

À la suite d'une réunion tenue en mars 1993, qui visait à revoir et à approuver le mandat de la firme d'experts-conseils, la société Ernst & Young a été choisie pour effectuer les travaux de recherche de l'étude. Un plan de travail préliminaire a été approuvé en juin, et les travaux ont commencé après cette date. Le comité directeur s'est réuni une deuxième fois le 10 septembre, date à laquelle les résultats de la revue documentaire et des ententes préliminaires ont été présentés et ont fait l'objet de discussions. La collecte de données, les consultations tenues au moyen de groupes de discussion ainsi que les études de cas seront



# ◆ Services d'appareils ménagers et électroniques grand public

Date de début : janvier 1992  
 Date de publication : janvier 1994

## Questions-clés :

L'étude sectorielle vient appuyer les travaux du comité sur les ressources humaines de l'Organisation canadienne de service d'appareils domestiques. Le rapport final met l'accent sur les tendances professionnelles et les compétences requises, les défis que l'industrie doit relever en matière de ressources humaines et les lignes de conduite possibles à adopter pour ce faire.

## But :

◆ Elaborer un cadre pour définir les besoins de l'industrie en matière de ressources humaines et de formation et pour y répondre.

## État d'avancement :

Le comité directeur a révisé le travail de l'équipe de projet de la société Price Waterhouse ainsi que le rapport final. On a formé un sous-comité qui doit élaborer un plan de communication pour diffuser les résultats et les conclusions de l'étude auprès de l'ensemble des intervenants de l'industrie et évaluer l'engagement de cette dernière envers la mise en oeuvre des recommandations de l'étude.

## Participants :

- Sears Canada Inc.
- Société électrique Mitsubishi du Canada Inc.
- Sony du Canada Ltée
- Matsushita électrique du Canada Ltée
- The Brick Warehouse Corporation
- Sharp Electronics of Canada Ltd.
- Organisation canadienne de service d'appareils domestiques
- Travaillieurs en communication d'Amérique du Nord
- Corporation des électroniciens du Québec
- Ontario Television Electronics Association
- Manitoba Association of Service Technicians and Electronic Repair Shops
- Electronic Services Dealers Association of Alberta
- Appliance Service Association of British Columbia
- Collège George Brown
- Collège Centennial
- Gouvernement de l'Ontario
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Gouvernement de l'Alberta
- Gouvernement du Québec
- Ministère du Développement des ressources humaines

## Personnes-ressources :

Luc Nadon, (819) 994-4162, ou  
 Gary Fleicher, (819) 994-2280.



# ◆ Culture - Enquête sur la main-d'oeuvre

On mènera deux enquêtes. La plus importante doit recueillir des renseignements détaillés sur un très grand nombre de professions couvrant les métiers d'artiste, d'acteur et de technicien en passant par les travailleurs des bibliothèques et d'autres institutions faisant partie du patrimoine. L'enquête connexe sera moins détaillée, mais couvrira une gamme de professions plus vaste. Cette dernière enquête fournira des indicateurs du nombre total d'emplois générés indirectement par le secteur culturel. Elle vient compléter l'enquête manuelle sur la main-d'oeuvre.

Les entrevues pour l'enquête approfondie seront menées en mai 1994 et recueilleront des renseignements sur le revenu et l'emploi pour l'année civile précédente. On estime à 18 500 la taille de l'échantillon de cette enquête, qui devrait fournir des résultats provinciaux par profession. Les personnes à interroger seront choisies au hasard à partir de listes de membres d'associations, de syndicats et de conseils du secteur de la culture. L'enquête complètera à celle sur la main-d'oeuvre sera menée en janvier 1994 auprès de quelque 60 000 ménages de tout le Canada. Son but sera de fournir une mesure d'ensemble de la main-d'oeuvre du secteur canadien de la culture.

On a élaboré un plan de communication approfondi.

## Participants :

- Statistique Canada
- Conseil des arts du Canada
- Patrimoine Canada
- Conférence canadienne des arts
- Ministère du Développement des ressources humaines



## Personnes-ressources :

Patricia Mlosner, (819) 997-2425, ou  
Russ Jackson, (819) 994-4538.

## Question-de :

Date de début : janvier 1992  
Date de publication : décembre 1994

L'Enquête sur la main-d'oeuvre du secteur de la culture fait partie d'une nouvelle initiative visant à créer une base de données intégrée et exhaustive sur la main-d'oeuvre du secteur. L'enquête, conçue pour compléter l'étude sur les ressources humaines, a débuté en janvier 1992. Elle est menée pour le compte du ministère du Développement des ressources humaines par Statistique Canada sous la direction d'un comité directeur mixte du gouvernement et du secteur privé.

## Buts :

- ◆ Recueillir des données repères sur les tendances du marché du travail, la mobilité de l'emploi, la dynamique de rémunération, les niveaux et les besoins de formation, l'emploi temporaire et à temps partiel, les cheminements de carrière, les conditions de travail et les caractéristiques démographiques des intervenants du secteur.
- ◆ Combler un besoin d'information de longue date en brossant le portrait des gens qui travaillent dans le secteur de la culture.

## État d'avancement :

Le projet est mené par phases sur une période de quatre ans. Dans une première phase, on a procédé à des consultations pour s'assurer que l'enquête réponde aux besoins d'information du secteur de la culture (juin 1992). La deuxième phase a consisté à rédiger un questionnaire d'après les résultats de la phase un et à élaborer la méthode de l'enquête (juillet 1993). La phase trois comprend la mise à l'essai de l'enquête, sa modification et sa mise en oeuvre (mai 1994). Le dernier élément est l'analyse des données et la diffusion des résultats (les résultats préliminaires devraient être disponibles en décembre 1994).

Date de début : septembre 1992  
Date de publication : automne 1994

## Questions-clés :

À la demande de la Conférence canadienne des arts, le ministère du Développement des ressources humaines portera une étude sur les ressources humaines dans le secteur de la culture. L'étude portera sur l'évolution de l'environnement du secteur. Elle coïncide avec une enquête d'envergure sur la main-d'œuvre de la culture (voir rubrique suivante). On est également en train de créer un conseil sectoriel par entremise de la Conférence canadienne des arts.

## Buts :

◆ Évaluer les tendances en matière de technologie, de politiques gouvernementales et de marchés ainsi que leurs incidences sur les professions créatrices, techniques et administratives.

◆ Améliorer la compréhension de la nature de l'emploi dans le secteur, que ce soit au niveau des cheminements de carrière, du travail indépendant, de la mobilité professionnelle ou du double emploi.

◆ Définir les lacunes des initiatives actuelles de mise en valeur des ressources humaines.

## État d'avancement :

Des groupes de travail surveillent le déroulement de l'étude pour quatre sous-secteurs : musique et enregistrement, spectacle et arts audiovisuels, arts littéraires et édition, et arts plastiques et artisanat. Les travaux sur le terrain se poursuivront jusqu'en janvier pour chacune de ces quatre études, après quoi on commencera l'analyse et la rédaction des rapports.

## Participants :

- Musique et enregistrement :
- Fédération des musiciens des États-Unis et du Canada
- Canadian Independent Record Producers' Association
- L'Association des orchestres canadiens



## Personnes-ressources :

- Paul Thompson, (819) 953-6438,
- Karen Marchand, (819) 997-4036, ou
- Gary Fletcher, (819) 994-2280.

- Guide des musiciens du Québec
- Union des artistes
- Patrimoine Canada
- Ministère du Développement des ressources humaines

Spectacle et arts audiovisuels :

- Association professionnelle des théâtres canadiens
- Association des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio
- Fédération professionnelle des réalisateurs et réalisatrices de télévision et de cinéma du Québec
- Association canadienne des artistes de la scène
- Union des artistes

- Alliance internationale des employés de la scène
- Association canadienne des organisations professionnelles de la danse
- Association canadienne de cinéma-télévision
- Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion
- Patrimoine Canada
- Ministère du Développement des ressources humaines

Arts littéraires et édition :

- Association of Canadian Publishers
- Periodical Writers' Association of Canada
- Canadian Magazine Publishers Association
- Union des écrivains québécois
- The Writers' Union of Canada
- Association nationale des éditeurs de livres
- Ministère des Études supérieures et de la Formation (Colombie-Britannique)
- Patrimoine Canada
- Ministère du Développement des ressources humaines

- Arts plastiques et artisanat :
- Conseil canadien de l'artisanat
- Front des artistes canadiens
- Banff Centre for the Arts
- Ministère du Tourisme et de la Culture (Nouvelle-Écosse)
- Patrimoine Canada
- Ministère du Développement des ressources humaines

## État d'avancement :

La première réunion du comité directeur a eu lieu en septembre 1993. La société Peat Marwick Stevenson & Kellogg, l'équipe d'experts-conseils choisie pour mener le projet, a présenté un plan de travail pour l'étude. On compte se servir d'entrevues, de groupes de discussion, d'enquêtes Delphi et d'ateliers régionaux.

## Participants :

- L'Association des ingénieurs-conseils du Canada
- Le Conseil canadien des ingénieurs
- Institut canadien des ingénieurs
- Académie canadienne du génie
- Conseil canadien des techniciens et technologues
- Université de Colombie-Britannique
- Industrie Canada
- Ministère du Développement des ressources humaines

## Personnes-ressources :

Patricia Mosher, (819) 997-2425, ou  
Christine DaPrat, (819) 953-2546.

## Questions-clés :

Date de début : septembre 1993  
Date de publication : été 1994

Amorcée en septembre 1993 à la demande de l'Association des ingénieurs-conseils du Canada, l'étude portera entre autres sur les incidences de l'évolution de l'environnement de l'entreprise sur les niveaux d'emploi et les compétences requises, la quantité et la qualité de la formation en milieu de travail, les changements du profil de professions et les forces et faiblesses de la gestion. On déterminera l'effet des différences régionales sur les ressources humaines de l'industrie en évaluant les différences dans les services de génie-conseil offerts à l'échelle du Canada. L'étude abordera aussi le marché international pour les services canadiens de génie-conseil ainsi que les forces et les faiblesses des principaux concurrents internationaux.

## But :

◆ Diagnostiquer les questions et les défis qui se posent à l'industrie du génie-conseil en matière de ressources humaines. On mettra l'accent sur le développement des connaissances reliées à la structure de l'emploi, les compétences requises et les besoins de formation des entreprises qui offrent des services de génie. L'étude portera aussi sur les tendances qui ont un effet sur les ressources humaines et en évaluera les incidences sur les futurs besoins de main-d'œuvre.



# ◆ Collèges communautaires, instituts et cégeps

## Participants :

Le comité directeur était composé de directeurs de collèges communautaires, de professeurs, d'employés de soutien et d'étudiants de collèges communautaires et de cégeps ainsi que de représentants de conseils d'administration et de l'ACC. Des représentants de l'industrie et des syndicats et deux représentants de plein droit des provinces ont aussi participé.

Personnes-ressources :  
Ramona Malet, (819) 953-0314, ou  
Gary Fletcher, (819) 994-2280.



## Questions-clés :

Date de début : mars 1992  
Date de publication : septembre 1993

En juin 1991, à la demande de l'Association des collèges communautaires du Canada (ACC), on a amorcé une étude des ressources humaines dans les collèges communautaires. Les questions abordées visaient le renouvellement continu des compétences techniques, le renouvellement des compétences de formation et d'orientation, l'encouragement et le recentrage des efforts de mise en valeur des ressources humaines et les politiques et les pratiques en la matière.

## But :

◆ Examiner les besoins des directeurs, du corps enseignant et du personnel de soutien du système des collèges communautaires au chapitre des ressources humaines.

## État d'avancement :

Le rapport contenait des recommandations à mettre en oeuvre individuellement ou collectivement par les collèges ainsi qu'au niveau national. On encourageait notamment l'apprentissage permanent et le renouvellement des compétences techniques et pédagogiques. Dans le rapport, on suggérait aux collèges d'aborder les ressources humaines de manière intégrée et d'examiner les questions comme l'équité en matière d'emploi à la lumière de données améliorées sur les caractéristiques de l'effectif.



## ◆ Publicité (fabrication d'enseignes)

Date de début : mars 1993  
Date de publication : printemps 1994

### Questions-clés :

Les questions à aborder sont notamment celles des effets de l'évolution technologique sur les professions et les compétences requises dans l'industrie, de l'amélioration de la capacité de l'industrie à intéresser de nouveaux travailleurs et de l'efficacité des programmes de formation actuels.

### But :

◆ Examiner les besoins de ressources humaines de l'industrie canadienne de la fabrication d'enseignes.

### État d'avancement :

On a consulté les membres de l'industrie dans le cadre d'entrevues et de visites d'ateliers. Au début des travaux, on a examiné les pressions et les tendances (y compris l'effet des nouvelles technologies) qui touchent l'industrie et sa main-d'œuvre. On mène actuellement une enquête auprès des employeurs pour évaluer les méthodes utilisées au chapitre des ressources humaines ainsi que la capacité de l'industrie à mettre sa main-d'œuvre en valeur.

### Participants :

- ID Signs Limited
- Duchon Neon/Plastic Ltd.
- Enseignes Trans-Canada
- Contempra Signs
- Grant Sign Services Inc.
- Jim Pattison Sign Group
- Mediacom Inc.
- Neon Fx
- Claude Néon Ltée
- Neon Products Ltd.
- The Sign Network
- Enseignes Bélanger Inc.
- Knight Signs Ltd.
- Les Enseignes Media
- Mattatall Signs Limited
- Fédération de la métallurgie (CSN)
- Fraternité internationale des peintres et métiers connexes
- Excellent Signs and Displays Inc.
- Teksign Inc.
- Collège George Brown
- Northern Alberta Institute of Technology (NAIT)
- Gouvernement du Québec
- Gouvernement de l'Alberta
- Gouvernement de l'Ontario
- Industrie Canada
- Association professionnelle des fabricants d'enseignes du Québec
- Sign Association of Canada
- Manitoba Sign Association
- Alberta Sign Association
- ND Graphics Products Ltd.
- Association canadienne de normalisation
- Ministère du Développement des ressources humaines

### Personnes-ressources :

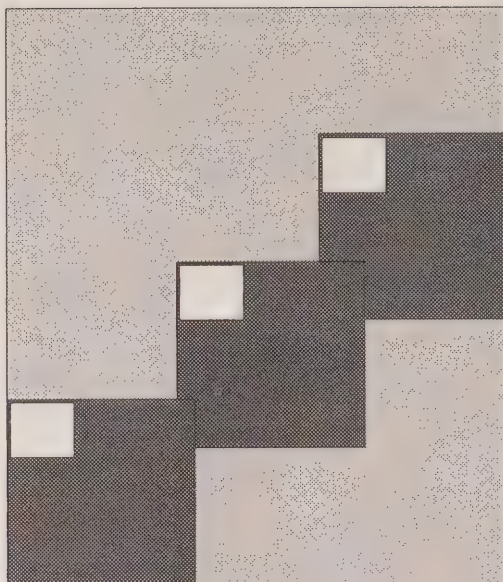
Luc Nadon, (819) 994-4162, ou  
Kathleen Walford, (819) 953-1491.



## Études sectorielles sur les ressources humaines

Une étude sectorielle sur les ressources humaines est une démarche par laquelle des partenaires industriels et d'autres intervenants-cibles sont réunis dans le but de cerner les questions et les défis présents et futurs de leur industrie concernant la mise en valeur des ressources humaines, y compris les besoins de formation. L'étude révèle les stratégies qu'il faut élaborer et mettre en oeuvre en matière de ressources humaines si l'on veut relever ces défis. Ses grands objectifs sont les suivants :

- ◆ Diagnostiquer les problèmes qu'éprouvent les secteurs industriels nationaux face aux ressources humaines.
- ◆ Obtenir un consensus de toute l'industrie sur les possibilités d'action.
- ◆ Développer la capacité du secteur privé à mettre en oeuvre des stratégies de ressources humaines sur une base permanente.
- ◆ Faciliter la mise en oeuvre de normes de formation sectorielles, au besoin.
- ◆ Encourager le secteur privé à investir davantage dans la formation.



Fabrication de pièces automobiles . . . . .	79
Institut canadien du service d'entretien et de réparation automobiles . . . . .	80
Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (SERAC) . . . . .	81
Conseil canadien de l'entretien des aéronefs . . . . .	82
Institut canadien des professionnels de la logistique (conseil) . . . . .	83
Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (comité des ressources humaines) . . . . .	84
Conseil des ressources humaines dans l'industrie canadienne du camionnage . . . . .	85
Conseil sectoriel sur les compétences dans l'industrie des appareils électroniques . . . . .	86
Industrie de l'environnement . . . . .	87
Forum pour la formation en commerce international (FITT) . . . . .	88
Le Conseil de formation des arts graphiques Impression 2000 . . . . .	89
Conseil des ressources humaines du logiciel . . . . .	90
Projets à l'étude . . . . .	91

## Conseils sectoriels

Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (SERAC) (fonds de démarrage) . . . . .	69
Programme de reconnaissance professionnelle de la Fédération canadienne des chefs de cuisine (FCCC) . . . . .	70
Centre canadien de formation dans le domaine des métiers plastiques . . . . .	71
Institut canadien des professionnels de la logistique (perfectionnement des compétences) . . . . .	72
Programme de reconnaissance professionnelle de l'Association canadienne des restaurants et des services d'alimentation . . . . .	73
Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (perfectionnement des compétences) . . . . .	74
Perfectionnement des compétences du conseil sur le logiciel . . . . .	75

## Fonds de démarrage et perfectionnement des compétences

Comité sur les normes et l'accréditation de l'industrie touristique . . . . .	47
<b>B. Finances et commerce</b>	
Secteur canadien des services financiers . . . . .	48
Comité SAAI sur les normes du Meeting Planners International Canadian Council . . . . .	49
<b>C. Autres services</b>	
Reconnaissance professionnelle des conseillers en voyage de l'ACCESS (Système canadien des normes éducatives élaboré par ACTA/CTTC) . . . . .	50
Comité SAAI de la Canadian Booksellers Association . . . . .	51
Ergothérapeutes canadiens . . . . .	52
Comité SAAI du Conseil de formation des arts graphiques . . . . .	53
Comité national de formation sectorielle des services électriques (CNFSSE) . . . . .	54
<b>7. TRANSPORTS</b>	
Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (1) . . . . .	55
Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (2) . . . . .	56
Conseil des affaires maritimes (1) . . . . .	57
Conseil des affaires maritimes (2) . . . . .	58
<b>8. COMITÉS SPÉCIAUX</b>	
Comité SAAI des associations canadienne et autochtone de constructeurs d'habitation . . . . .	59
Comité SAAI sur les ressources pétrolières et gazières autochtones . . . . .	60
Comité sur l'adaptation du Conseil canadien d'éducation des agricultrices . . . . .	61
Comité sur les ressources humaines au sein des communautés francophone et acadienne . . . . .	62
Comité SAAI sur l'agriculture autochtone . . . . .	63
Comité SAAI sur l'examen de la formation et de l'emploi autochtones en foresterie . . . . .	64
Carrières en hygiène publique dans les collectivités éloignées . . . . .	65
Réseau national des femmes dans les métiers et les technologies (WITT) . . . . .	66



Comité national SAAI de l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord sur les produits dangereux . . . . .	28
Comité SAAI des mécaniciens de machines fixes sur les produits dangereux . . . . .	29
<b>3. FABRICATION</b>	
Fédération canadienne du vêtement, section Création . . . . .	30
Groupe de travail sur l'apprentissage dans l'industrie des appareils électroniques et électroniques . . . . .	31
Comité SAAI de l'industrie du meuble . . . . .	32
Comité SAAI des fabricants de véhicules à moteur . . . . .	33
<b>4. RESSOURCES NATURELLES (y compris l'agriculture)</b>	
Comité d'adaptation de l'industrie canadienne de la fourrure . . . . .	34
Association canadienne des pépiniéristes et commerces connexes . . . . .	35
Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie . . . . .	36
Comité SAAI sur la mise en valeur des ressources humaines dans les corps de métiers de l'industrie des pâtes et papiers . . . . .	37
Pêcheurs . . . . .	38
Produits du poisson (traitement des fruits de mer) . . . . .	39
<b>5. SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES</b>	
Conseil canadien des ingénieurs . . . . .	40
Industrie nucléaire canadienne . . . . .	41
Comité sur la planification des ressources humaines dans le secteur de la géomatique . . . . .	42
Comité SAAI sur les normes nationales de technologies en sciences appliquées et en génie . . . . .	43
Institut royal d'architecture du Canada (IRAC) . . . . .	44
<b>6. SERVICES</b>	
<b>A. Hébergement, alimentation et boissons</b>	
Comité SAAI de l'Association canadienne des courtiers en alimentation . . . . .	45
Comité SAAI de l'Association des hôtels du Canada sur la reconnaissance professionnelle . . . . .	46

**Études sectorielles sur les ressources humaines**

Publicité (fabrication d'enseignes) . . . . .	3
Collèges communautaires, instituts et cégeps . . . . .	4
Génie-conseil . . . . .	5
Culture — Étude sectorielle . . . . .	6
Culture - Enquête sur la main-d'oeuvre . . . . .	7
Services d'appareils ménagers et électroniques grand public . . . . .	8
Industrie du meuble . . . . .	9
Industrie alimentaire . . . . .	10
Industrie minière . . . . .	11
Pâtes et papiers . . . . .	12
Conservation et maintenance des céréales de l'Ouest . . . . .	13

**Ententes portant sur le Service national d'aide à l'adaptation de l'industrie**

1. ARTS ET CULTURE	
Comité SAAI sur les ressources humaines des musées canadiens . . . . .	19
Entente SAAI avec le comité directeur du Conseil sectoriel de la culture et de la Conférence canadienne des arts . . . . .	20
2. CONSTRUCTION	
Comité SAAI des chaudronniers . . . . .	21
Programme-pilote "Sceau d'or" de l'Association canadienne de la construction . . . . .	22
Comité SAAI sur la construction résidentielle et la rénovation de l'Association canadienne des constructeurs d'habitation . . . . .	23
Industrie canadienne de la couverture . . . . .	24
Revêtement de sol . . . . .	25
Comité SAAI du projet-pilote de l'Institut canadien du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération portant sur l'installation de systèmes CVC résidentiels . . . . .	26
Comité SAAI sur l'installation résidentielle de systèmes de chauffage, de climatisation et de réfrigération . . . . .	27



Voici la deuxième publication du Rapport d'étape sur les partenariats sectoriels, qui fournit un aperçu des activités entreprises dans le cadre de l'initiative des Partenariats sectoriels. Cette publication est produite deux fois par année pour informer les intervenants intéressés des activités sectorielles et elle couvre la période allant d'avril à octobre 1993.

L'initiative des Partenariats sectoriels est un projet national qui regroupe des employeurs et des travailleurs ainsi que des établissements d'enseignement et divers gouvernements pour leur permettre de travailler en collaboration afin de relever les défis qui se posent en matière de ressources humaines. L'initiative des Partenariats sectoriels est dirigée par le secteur privé, car c'est le secteur privé, soit les travailleurs et les employeurs, qui comprennent le mieux le défis auxquels ils font face; ce sont eux également qui doivent prendre les décisions qui permettront aux entreprises de survivre et de prospérer au sein de l'économie mondiale d'aujourd'hui. Les compétences des travailleurs sont donc essentielles à la prospérité économique.

Le gouvernement fédéral facilite la création de partenariats patronaux-syndicaux. Le Canada doit aider les Canadiennes et les Canadiens à se préparer pour la nouvelle économie en créant des emplois et en dirigeant le système d'éducation vers les besoins de la main-d'oeuvre de demain.

Voici les objectifs-clés de l'initiative des Partenariats sectoriels :

- ◆ promouvoir les perspectives d'emploi grâce à une main-d'oeuvre hautement qualifiée;
  - ◆ encourager et établir de nouveaux partenariats sociaux et économiques entre les employeurs et les travailleurs;
  - ◆ mettre en vigueur des normes-clés professionnelles et de formation à l'échelle nationale;
  - ◆ fournir des renseignements qui portent sur l'avenir du marché du travail aux gouvernements, aux établissements d'enseignement, aux parents, aux jeunes et aux planificateurs de l'industrie;
  - ◆ promouvoir un meilleur dialogue entre les employeurs et les systèmes d'éducation et de formation.
- Pour atteindre ces objectifs, l'initiative comporte quatre volets : la recherche quant aux perspectives qui existent dans différents secteurs pour certaines compétences (études sectorielles), les partenariats entre les employeurs et les travailleurs (conseils sectoriels), le perfectionnement professionnel et les normes professionnelles et de compétences au niveau national.

Nous aimerions recevoir vos suggestions concernant le contenu ou le format de la présente publication. Vous pouvez transmettre vos commentaires à l'adresse suivante :

**Coordonnateur de l'initiative des Partenariats sectoriels**  
Développement des ressources humaines

140, promenade du Portage  
Direction générale des services au marché du travail  
5e étage

Hull (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-8700

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1994  
N° de cat. MP43-300/1993-2  
ISBN 0-662-60174-2



# PARTENARIATS SECTORIELS

## Rapport d'étape

Octobre 1993

Pour obtenir des exemplaires, veuillez écrire en  
mentionnant le numéro de catalogue: LM-283-01-94

Centre de renseignements  
140, Promenade du Portage  
Phase IV, Niveau 0  
Hull-Ottawa  
K1A 0J9  
Téléc.: (819) 953-7260



# AGISSONS ENSEMBLE

## PARTENAIRES SECTORIELS

### Rapport d'étape

Octobre 1993

Cette publication a été préparée conjointement par les Services au marché du travail, les Perspectives du marché du travail et la Direction des études de secteur.



Développement des  
ressources humaines Canada  
Human Resources  
Development Canada

Canada

LM-283-01-94